

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида №20
«Лумикелло»

ОРГН 1021000540043, ИНН 1001035311, КПП 100101001,
юридический адрес: 185003 г. Петрозаводск, ул. Машезерская, д.48б
185003 г. Петрозаводск, пр-т. Александра Невского, д. 40а

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №2
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2023-2026 г.г.

Принят на Общем собрании
Учреждения
«16» июня 2023 г.
протокол № 2

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в
Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный N 116/ от "22" 06 2023 г.

(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Детский сад №20»


М.В. Волхонина
«19» июня 2023 г.

От работников:

Председатель Совета трудового коллектива
МДОУ «Детский сад №20»

О.В. Тарасова
«19» июня 2023 г.

г. Петрозаводск
2023г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Финно-угорский детский сад комбинированного вида №20 «Лумикелло» (МДОУ «Детский сад №20») (далее по тексту Учреждение) в лице заведующего Учреждения Волхоновой Марии Викторовны, с одной стороны, и трудовой коллектив работников Учреждения в лице их представителя председателя Совета трудового коллектива Учреждения Тарасовой Оксаны Владимировны, действующего на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания трудового коллектива от "16" июня 2023 года), с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в соответствии со ст. 43,44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 1.9. раздела 1 «Общие положения» и пункта 10.2 раздела 10 «Заключение» Коллективного договора Учреждения (далее-Договор), заключили настоящее дополнительное соглашение №2 о нижеследующем:

1. Пункт 17 Положения об оплате труда необходимо привести в соответствие с нормами пункта 17 раздела III «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников образования) и служащих» постановления №5584 и изложить в следующей редакции:

«В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Учреждения, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении

иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения».

2. Пункт 20 Положения об оплате труда необходимо привести в соответствие с нормами пункта 27 раздела V «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» постановления №5584 и изложить в следующей редакции:

«В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ может быть установлена работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения».

3. Пункт 25 и 28 Положения об оплате труда необходимо привести в соответствие с нормами пункта 33 и 36 раздела VI «Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера» постановления №5584 и изложить в следующей редакции:

Пункт 25. «В целях поощрения заместителей руководителя, главного бухгалтера системой оплаты труда работников Учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу».

Пункт 28. «Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя Учреждения, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителю руководителя Учреждения как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения».

4. Пункт 31.2 Положения об оплате труда необходимо привести в соответствие с нормами статей 316, 317 ТК РФ, постановления №17-П, постановления №40-П и изложить в следующей редакции:

«В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполненных работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчёт среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = P_m - P_n$, где:

Д-размер доплаты;

Рм – минимальный размер оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

Рн – размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполненных работ)».

5. В Приложении №1 к Положению об оплате труда коллективного наименование должности «младшие воспитатели» заменить на должность «младший воспитатель», наименование должности «воспитатели» заменить на должность «воспитатель».

6. В пункте 10 Положения об оплате труда слова «установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников» заменить словами «установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определенной учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7. В пунктах 32, 33 Положения об оплате труда исключить слова «тяжёлых работах» и «иными пособиями», слова «аттестации рабочих мест», «аттестации» заменить словами «специальной оценки условий труда».

8. Раздел VII 33 «Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда изложить в следующей редакции:

40. В целях поощрения работников Организации за выполненную работу системой оплаты труда работников Организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Финно-угорский детский сад комбинированного вила №20 «Лумикелло» (Приложение № 1), с «Положением об оценке эффективности деятельности административного и младшего обслуживающего персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Финно-угорский детский сад комбинированного вила №20 «Лумикелло» (Приложение № 2).

41. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Организации.

Системой оплаты труда работников Организации может быть предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Организации;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение плана посещаемости, отсутствие жалоб родителей или лиц их замещающих, отсутствие задолженности по родительской плате, качество предоставляемой образовательной услуги, повышение профессионального мастерства, участие в методической работе учреждения, округа, города охрана здоровья воспитанников;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Организации;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Организации производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа "Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, муниципальной бюджетной организации Петрозаводского городского округа "Центр развития образования" и их работников", критериями эффективности Организации.

Размер премии устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации и может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Стимулирующие выплаты могут быть выражены в фиксированной сумме доплаты за качественное выполнение порученной работы.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Организации. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

В случае сложившейся экономии финансовых средств плана финансово – хозяйственной деятельности Организации по итогам финансового года по

решению руководителя Организации и по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат сумма экономии выплачивается в виде стимулирующих выплат сотрудникам по итогам работы за календарный год.

9. Настоящее дополнительное соглашение №2 вступает в силу с 15.05.2023 и является неотъемлемой частью Договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

10. Настоящее дополнительное соглашение №2 подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.

«19» июня 2023 г.

Договор подписали:

Заведующий МДОУ



М.В. Волхонова

Председатель Совета трудового коллектива

О.В. Тарасова

Приложение № 1
к дополнительному соглашению №2
МДОУ «Детский сад № 20»

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло»
(МДОУ "Детский сад №20")

ПРИНЯТО
на Общем собрании Учреждения
Протокол № 5 от 11.02.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МДОУ «Детский сад №20»
Накрошаева Н. В.
Приказ от «11» февраля 2020 г. № 31 - ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности деятельности педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида №20 «Лумикелло»
(МДОУ «Детский сад №20»)

г. Петрозаводск, 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов МДОУ «Детский сад №20» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 02.04.2013 № 1245 «О повышении заработной платы педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования».
- Постановлением от 1 ноября 2013 года N 5583 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций Петрозаводского городского округа» (с изменениями на 26 июня 2020 года).
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками МДОУ «Детский сад №20» (далее – учреждения) по результатам труда за определенный период времени.

1.3. Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования МДОУ «Детский сад №20».

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда работникам МДОУ №20, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- старший воспитатель;
- воспитатель;

- учитель-логопед
- педагог – психолог;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

2.3. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.7. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.8. Отчетным периодом считается текущий месяц.

3. Порядок рассмотрения подачи апелляции на результаты оценки

3.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе подать апелляцию.

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

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

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

3.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

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

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

5. Показатели для оценки деятельности педагогов

5.1 Показатели для оценки эффективности деятельности

Воспитателя:

№	Показатель	Балловый коэффициент показателя	Результат
Педагоги:			
1.	Исполнение ролей (Новый год, 23 февраля, 8 Марта, Выпускной, Карельская Ярмарка, Осенины, Масленица, мероприятия, внесенные в годовой план специалистов).	2 4 (одна возрастная группа-поток)	
2.	Эффективность взаимодействия с родителями (мастер-классы, квесты, соревнования, городские конкурсы)	4	
3.	Участие в конкурсах проф. мастерства (очное представление)	12	
4.	Представление педагогического опыта на семинарах, конференциях, методических объединениях и т.д.	7	
5.	Разработка метод. материалов для участия в конкурсах (не более 2 участников).	4	
6.	Публикации конспектов, статей, мастер-классов и т.д.	4	
6.	Открытые занятия с детьми.	5	
7.	РППС по запросу администрации для общего пользования	мин.3	
8.	Организация акций (не более 2 организаторов)	2	
	Акция «Бумажный Бум»	3	
10.	Подготовка конкурсов на базе ДООУ с разработкой положения (не более 2 организаторов)		
	На базе МДОУ	3	
	Муниципальный, республиканский уровень	4	
11.	Работа в адаптационный период (группы с вновь прибывшими детьми (сентябрь, ясельная группа-сентябрь, октябрь). Выпускные группы (май).	5	
12.	Отсутствие задолженности по оплате за детский сад	1	
13.	Дополнительный объем работы	2	
14.	Выполнение детодней (от 70%)	2	
15.	Достижения, повышение качества профессиональной компетенции педагога.	10 (раз в квартал)	
16.	Реализация мероприятий в рамках дополнительных программ или проектов.	4 (за одно мероприятие)	
17.	Помощь в подготовке и проведении мероприятий	1-4	
Воспитанники:			
1.	- Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях (очное представление) - Конкурсы совместного творчества (с учётом наличия опубликованных Положений)	4 2	

Учителя - логопеда:

№	Показатель	Балловый коэффициент показателя	Результат
Педагоги:			
1.	Исполнение ролей (Новый год, 23 февраля, 8 Марта, Выпускной, Карельская Ярмарка, Осенины, Масленица, мероприятия, внесенные в годовой план специалистов).	2 4 (одна возрастная группа-поток)	
2.	Эффективность взаимодействия с родителями (мастер-классы, квесты, соревнования, городские конкурсы)	4	
3.	Участие в конкурсах проф. мастерства (очное представление)	12	
4.	Представление педагогического опыта на семинарах, конференциях, методических объединениях и т.д.	7	
5.	Разработка метод. материалов для участия в конкурсах (не более 2 участников).	4	
6.	Публикации конспектов, статей, мастер-классов и т.д.	4	
6.	Открытые занятия с детьми.	5	
7.	РППС по запросу администрации для общего пользования	мин.3	
8.	Организация акций (не более 2 организаторов)	2	
	Акция «Бумажный Бум»	3	
10.	Подготовка конкурсов на базе ДООУ с разработкой положения (не более 2 организаторов)		
	На базе МДОУ	3	
	Муниципальный, республиканский уровень	4	
11.	Обследование детей (общеразвивающих групп) и подготовка документов к ПМПК	3	
12.	Обследование детей (общеразвивающих групп) и консультирование родителей	3	
13.	Организация индивидуальных занятий (1 занятие на общеразвивающих группах)	2	
14.	Положительная динамика в речевом развитии воспитанников (за месяц)	2	
15.	Работа в адаптационный период (группы с вновь прибывшими детьми (сентябрь, ясельная группа-сентябрь, октябрь). Выпускные группы (май).	5	
16.	Дополнительный объём работы	2	
17.	Выполнение детодней (от 70%)	2	
18.	Достижения, повышение качества профессиональной компетенции педагога.	10 (раз в квартал)	
19.	Реализация мероприятий в рамках дополнительных программ или проектов.	4 (за одно мероприятие)	
20.	Организация специалистами общих мероприятий на базе ДООУ с участием педагогов, воспитанников, родителей.	5	
	Помощь в подготовке и проведении мероприятий	1-4	
Воспитанники:			
1.	- Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях (очное представление) - Конкурсы совместного творчества (с учётом наличия опубликованных Положений)	4 2	

Педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре:

Результат	№	Показатель	Балловый коэффициент показателя	Результат
		Педагоги:		
	1.	Исполнение ролей (Новый год, 23 февраля, 8 Марта, Выпускной, Карельская Ярмарка, Осенины, Масленица, мероприятия, внесенные в годовой план специалистов).	2 4 (одна возрастная группа-поток)	
	2.	Эффективность взаимодействия с родителями (мастер-классы, квесты, соревнования, городские конкурсы)	4	
	3.	Участие в конкурсах проф. мастерства (очное представление)	12	
	4.	Представление педагогического опыта на семинарах, конференциях, методических объединениях и т.д.	7	
	5.	Разработка метод. материалов для участия в конкурсах (не более 2 участников).	4	
	6.	Публикации конспектов, статей, мастер-классов и т.д.	4	
	7.	Открытые занятия с детьми.	5	
	8.	Обогащение РППС (изготовление костюмов, атрибутов для утренников и конкурсов, работа над сценарием, украшение зала)	2	
	9.	РППС по запросу администрации для общего пользования	мин.3	
	10.	Организация акций (не более 2 организаторов)	2	
		Акция «Бумажный Бум»	3	
	11.	Подготовка конкурсов на базе ДОУ с разработкой положения (не более 2 организаторов)		
	12.	На базе МДОУ	3	
		Муниципальный, республиканский уровень	4	
	13.	Выпускные группы (май).	5	
	14.	Дополнительный объем работы	2	
	15.	Достижения, повышение качества профессиональной компетенции педагога.	10 (раз в квартал)	
	16.	Реализация мероприятий в рамках дополнительных программ или проектов.	4 (за одно мероприятие)	
	17.	Организация специалистами общих мероприятий на базе ДОУ с участием педагогов, воспитанников, родителей.	5	
		Помощь в подготовке и проведении мероприятий	1-4	
		Воспитанники:		
	1.	- Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях (очное представление) - Конкурсы совместного творчества (с учётом наличия опубликованных Положений)	7 2	
		ИТОГО Заполняется комиссией		

Старшего воспитателя:

№	Показатель	Балловый коэффициент показателя	Результат
Педагоги:			
1.	Исполнение ролей (Новый год, 23 февраля, 8 Марта, Выпускной, Карельская Ярмарка, Осенины, Масленица, мероприятия, внесенные в годовой план специалистов).	2 4 (одна возрастная группа-поток)	
2.	Эффективность взаимодействия с родителями (мастер-классы, квесты, соревнования, городские конкурсы)	4	
3.	Участие в конкурсах проф. мастерства (очное представление)	12	
4.	Представление педагогического опыта на семинарах, конференциях, методических объединениях и т.д.	7	
5.	Разработка метод. материалов для участия в конкурсах (не более 2 участников).	4	
6.	Публикации конспектов, статей, мастер-классов и т.д.	4	
6.	Открытые занятия с детьми.	5	
7.	РППС по запросу администрации для общего пользования	мин.3	
8.	Организация акций (не более 2 организаторов)	2	
	Акция «Бумажный Бум»	3	
10.	Подготовка конкурсов на базе ДООУ с разработкой положения (не более 2 организаторов)		
	На базе МДОУ	3	
	Муниципальный, республиканский уровень	4	
11.	Отсутствие задолженности по оплате за детский сад	1	
12.	Дополнительный объем работы	2	
13.	Достижения, повышение качества профессиональной компетенции педагога.	10 (раз в квартал)	
14.	Реализация мероприятий в рамках дополнительных программ или проектов.	4 (за одно мероприятие)	
15.	Помощь в подготовке и проведении мероприятий	1-4	
Воспитанники:			
1.	- Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях (очное представление) - Конкурсы совместного творчества (с учётом наличия опубликованных Положений)	4 2	

5.2 Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц, квартал, год не производятся:

- В связи с болезнью работника.
- Отпуском без сохранения заработной платы.
- В связи с учебой, а также по другим причинам, когда выплачивается средний заработок.

Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание, нарушавшим трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

№ п/п	Показатель	Сумма (руб.)	Периодичность
1.	Травмы	- 500	Ежемесячно
2.	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ	- 200	
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	- 500	

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Финно-угорский детский сад комбинированного вида № 20 «Луминкелло»
(МДОУ "Детский сад №20")

Председатель
Совета трудового коллектива
О.В.Тарасова О.В.Тарасова
«23» 01 2017 г.



Заведующий

МДОУ «Детский сад №20»
«Детский сад №20»
Накрошаева Н. В.
«01» 01 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности административного и младшего
обслуживающего персонала муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Финно-угорский детский сад комбинированного
вида № 20 «Луминкелло»
(МДОУ «Детский сад № 20»)

ПРИНЯТО:

На Общем собрании Учреждения
Протокол от 23.01.2017 № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности административного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Детский сад №20» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Уставом МДОУ «Детский сад № 20»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р "Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы";
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта";
- Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013.
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

1.2. Настоящее положение устанавливает показатели и порядок оценки результативности деятельности административного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Детский сад № 20».

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности административного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Детский сад № 20» в повышении качества образовательного процесса, развитие активности и инициативы, мотивацию в области профессиональной деятельности и на достижение высоких результатов.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МДОУ «Детский сад № 20» распределяется между работниками в пределах выделенного финансирования.

1.5. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда административного и младшего обслуживающего персонала в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности работников.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности административного и младшего обслуживающего персонала

2.1. Положение распространяется на следующие категории работников:

- заместители заведующего;
- младший воспитатель;
- делопроизводитель;
- калькулятор;
- шеф-повар;
- повар;
- кладовщик;
- подсобный рабочий;
- кастелянша;
- оператор стиральных машин;
- сторож;

- рабочий по комплексному обслуживанию зданий;
- уборщица;
- дворник.

2.2 Основанием для определения результативности деятельности административного и младшего обслуживающего персонала служат показатели для оценки эффективности деятельности работников данных категорий.

2.3. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа руководителя ДООУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

2.4. Для назначения стимулирующих выплат в ДООУ создается оценочная комиссия (комиссия по стимулированию), которая в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДООУ, осуществляет экспертную оценку.

2.5. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок (баллов) и стоимости единицы оценки (балла).

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой оценки оформляются протоколом Комиссии, подписывается всеми членами Комиссии и утверждается приказом руководителя.

2.8. Определяются следующие отчетные периоды, исходя из объемов средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда:

- текущий месяц;
- квартал;
- раз в год.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее положение распространяется на административный и младший обслуживающий персонал учреждения и действует до принятия нового.

4. Показатели для оценки деятельности административного и младшего обслуживающего персонала

4.1. Показатели для оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Организация, помощь в подготовке и проведение открытых городских,	Уровень ДООУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	5 баллов 8 баллов 13 баллов 16 баллов	(при наличии материальных стимулирующих выплат)

республиканских, федеральных мероприятий			
1. Повышение квалификации без отрыва от производства	Курсы повышения квалификации. Посещение дополнительных семинаров, мастер – классов и т.п.	5 баллов 2 баллов	
2. Участие в конкурсах, олимпиадах, фестивалях (совместно с детьми, родителями, самостоятельное участие)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов	
3. Обобщение опыта работы (организация мастер-классов, выступления на семинарах, конференциях МО, курсах; рабочие группы).	Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	8 баллов 13 баллов 16 баллов	
4. Выполнение особо важных (сложных) работ в сроки их проведения	Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с запросами вышестоящих органов	3 балла	
5. Организация работы для повышения авторитета и имиджа учреждения	Освещение деятельности учреждения в СМИ Наличие публикаций о различных аспектах деятельности МДОУ в периодической печати и интернет.	5 баллов	
6. Организация и сопровождение воспитанников МДОУ в рамках дополнительного образования и оздоровления детей	выезды в театры, музеи, библиотеки, школы, бассейны, выставки, МДОУ города не в свою смену	1 мероприятие (1 группа) - 1балл	
7. Исполнение ролей на праздничных мероприятиях МДОУ	Исполнение 1 роли	Фиксированная сумма 250 - 500 р. в зависимости от объема и сложности роли	
8. Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение	10 баллов	

	календарного года	
За дополнительную выполняемую работу, не входящую в круг должностных обязанностей	Активное участие в коллективных мероприятиях, проводимых в МДОУ: благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений и др., оснащении методической базы МДОУ	1 – 5 баллов (в зависимости от объема выполненных работ)
В связи с профессиональным праздником	К Дню дошкольного работника	5 баллов
За эффективность и оперативность при выполнении поручений	Работа не входящая в должностные обязанности 1 балл за поручение (не более 17 баллов)	1 балл
Качество и общедоступность дошкольного образования	Наличие призеров конкурсов, фестивалей, проектов, конференций Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	4 баллов 5 баллов 6 баллов
	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.), разработка и внедрение авторских программ.	5 баллов
	Реализация дополнительных общеобразовательных программ (подготовка и контроль за реализацией дополнительных общеразвивающих программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей; работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной	5 баллов

	жизненной ситуации и др.))	
Социальный критерий	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности учреждения -85%	5 баллов
Интенсивность труда	Отсутствие предписаний.	3 балла

4.2. Показатели для оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

№	Наименование показателя	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Эффективная организация работы по охране труда, пожарной безопасности, электрохозяйству и аттестации рабочих мест	3 балла	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
2	Результативность труда	Отсутствие предписаний надзорных органов.	3 балла	
		Акт и обоснованных замечаний по итогам проверок в учреждении от контролирующих органов (инвентаризация)	3 балла	
		Организация и контроль за подготовкой и проведением ремонтных работ	3 балла	
		Оперативность при возникновении чрезвычайных ситуаций	3 балла	
3	Личный вклад в развитие ДОУ	Участие в общественных мероприятиях детского сада, мероприятиях окружного и городского уровня (праздники, конкурсы и т.д.) ✓ Уровень ДОУ ✓ Муниципальный уровень ✓ Республиканский уровень ✓ Всероссийский уровень	3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов	

Выполнение особо важных (сложных) работ в сроки их проведения	Своевременное предоставление отчетной документации и отправка отчетов в интернет по энергоснабжению, ГО и ЧС, отчеты по административно-хозяйственной деятельности УО. Разработка паспортов МДОУ, и своевременное внесение изменений.	3 балла	
Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение календарного года	10 баллов	
За эффективность и оперативность при выполнении поручений	1 смена – 1 балл Работа не входящая в должностные обязанности 1 балл за поручение не более 17 баллов	до 17 баллов	
Помощь в организации режимных моментов	Одевание детей группы	5 баллов	
	Выезды не в свое рабочее время в театры, музеи, библиотеки, школы, бассейны, выставки, МДОУ города, родительские собрания	5 баллов	
За дополнительную выполняемую работу не входящую в круг должностных обязанностей	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке, покраске участков, помещений МДОУ	5 баллов	
Активное участие в общественной жизни Детского сада	Участие в культмассовой работе учреждения	5 балл	

4.3. Показатели для оценки эффективности деятельности младшего воспитателя

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
Качество соблюдения СанПиН	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил.	3 балла	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирурующих	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил.	10 баллов	

органов			
Сложность и напряженность в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных штатным расписанием, связанных с обеспечением рабочего процесса	Отсутствие претензий по организации работы со стороны медицинского персонала, администрации, родителей в части охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников.	5 баллов	
Работа без больничных листов		10 баллов	
Дополнительный объем работы	Выполнение дополнительного объема работы на других группах.	10 баллов	

4.4. Показатели для оценки эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Результативность труда	Своевременный электронный и другой документооборот	7 баллов	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
		Повышение квалификации без отрыва от производства (посещение семинаров, курсов, вебинаров)	5 баллов	
		Качество работы в период повышенного документооборота (открытие МДОУ, окончание календарного года)	5 баллов	
		Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, правил охраны труда и трудовой	3 балла	

ателя

ность

алиции
ных
ющих

		дисциплины.		
2	Удовлетворённость участников образовательного процесса результатами труда специалиста	Отсутствие актов и обоснованных замечаний по итогам проверок в учреждении от контролирующих органов	3 балла	
		Отсутствие жалоб на работу специалиста	3 балла	

4.5. Показатели для оценки эффективности деятельности калькулятора

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Период
1	Качество соблюдения СанПиН	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил.	3 балла	(при материальном стимулировании выплат)
2	Выполнение норм натуральных норм питания детей в ДОУ	Процент выполнения имеет незначительные отклонения	7 баллов	
3	Разработка вариативного меню	Составленное меню с учетом осуществления поставок продуктов питания, закупаемых по итогам аукциона.	10 баллов	
4	Отсутствие нарушений в технологии приготовления блюд	Организация качественного и сбалансированного питания детей дошкольного возраста.	5 баллов	

4.6. Показатели для оценки эффективности деятельности шеф-повара, повара

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Период
1	Отсутствие замечаний по производственному контролю качества блюд	Отсутствие претензий по приготовлению пищи со стороны медицинского персонала, администрации, родителей в части охраны жизни и здоровья	5 балла	(при материальном стимулировании выплат)

		воспитанников и сотрудников.		
2	Строгое соблюдение санитарных условий.	Отсутствие актов и обоснованных замечаний по итогам проверок в учреждении от контролирующих органов (инвентаризация, санитарный контроль, взятие проб) Внедрение инновационных технологий приготовления пищи	5 балла	
3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец.одежды	Поддержание работоспособности существующего оборудования пищеблока, посуды, спец.одежды	3 баллов	
4	Результативность труда	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, правил охраны труда и трудовой дисциплины.	5 балла	

4.7. Показатели для оценки эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Результативность труда	Отсутствие претензий по своевременной поставке продуктов со стороны медицинского персонала, администрации, родителей в части охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников.	3 балла	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
2	Строгое соблюдение санитарных условий.	Отсутствие актов и обоснованных замечаний по итогам проверок в учреждении от контролирующих органов (ветеринарный и фито контроль)	5 балла	
	Своевременное осуществление	Своевременный завоз продуктов и эффективный	10 баллов	

	заказа продуктов питания согласно СанПиН	контроль качества поступающих от поставщиков продуктов, контроль сопровождающих документов		
3	Соблюдение СанПиН к содержанию помещений и оборудования	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, правил охраны труда и трудовой дисциплины.	5 баллов	
4	Оформление рабочей документации	Своевременное ведение журналов (t режима, документов по продуктам питания, журнал бракеража)	3 балла	

4.8. Показатели для оценки эффективности деятельности подсобного рабочего

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Результативность труда	Выполнение инструкций по уходу за оборудованием и посудой, сохранность оборудования, посуды, спец.одежды	5 баллов	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
2	Строгое соблюдение санитарных условий.	Отсутствие актов и обоснованных замечаний по итогам проверок в учреждении от контролирующих органов (инвентаризация, санитарный контроль, взятие смывов)	5 баллов	
3	Результативность труда	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, правил охраны труда и трудовой дисциплины.	5 баллов	

4.9. Показатели для оценки эффективности деятельности кассира

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
-------	----------------------	---	---------------------------------	---------------

1	Строгое соблюдение санитарных условий.	Отсутствие замечаний в журнале контроля. Качественная стирка белья. Соблюдение режима выдачи смены белья.	5 баллов	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
2	Качественный учет и контроль за правильным использованием, хранением спецодежды и других предметов производственного назначения	Своевременное обслуживание костюмов, соблюдение требований к сохранности костюмов, спец.одежды	5 баллов	
3	Сложность и напряженность в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных штатным расписанием, связанных с обеспечением рабочего процесса.	Дополнительный объем работы	5 баллов	

4.10. Показатели для оценки эффективности оператора стиральных машин

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Строгое соблюдение санитарных условий.	Отсутствие замечаний в журнале контроля. Качественная стирка белья. Соблюдение режима выдачи смены белья.	5 баллов	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
2	Соблюдение СанПиН к содержанию помещений и оборудования	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил.	5 баллов	
3	Сохранность на прачечной технологического оборудования	Поддержание работоспособности существующего оборудования	5 баллов	

4.11. Показатели для оценки эффективности сторожа

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Результативность труда	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, правил охраны труда и трудовой дисциплины.	5 баллов	(при наличии материальных стимулирующих выплат)
		Четкое соблюдение пропускного режима	5 баллов	
		Своевременность ежедневного ведения журналов регистрации посетителей.	5 баллов	
		Целостность охраняемого объекта (состояние замков, запоров, сохранность инвентаря, оборудования, исправность сигнализации, телефонов, освещения, работа теплосистемы, водопровода...)	7 баллов	
		Принятие мер при возникновении ЧП	10 баллов	

4.12. Показатели для оценки эффективности рабочего по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Результативность труда	Отсутствие претензий по организации работы со стороны медицинского персонала, администрации, родителей в части охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников.	7 баллов	(при наличии материальных стимулирующих выплат)

	обязанностей, не предусмотренных штатным расписанием, связанных с обеспечением рабочего процесса.			
--	---	--	--	--

4.14. Показатели для оценки эффективности дворника

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Период
1	Соблюдение санитарных норм и правил в сезонный период	-) Качество работы в сезонный период (осень, весна, зима) -) Выполнение условий безопасности (посыпание песком дорожек, чистка ото льда, содержание запасных выходов) -) Своевременность уборки территории от мусора, снега	9 баллов	(при материальном стимулировании выплаты)
2	Результативность труда	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, правил охраны труда и трудовой дисциплины.	5 балла	

4.15. Показатели для оценки эффективности специалиста по охране

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Период
1	Успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей	- Отсутствие претензий по организации работы со стороны медицинского персонала, администрации, родителей. - Осуществление мониторинга законодательства Российской Федерации и передового опыта в области охраны труда	5 баллов	(при материальном стимулировании выплаты)

Период	Оптимальное обеспечение и контроль за: - выполнением требований Госпожнадзора; - соблюдение охраны труда; - условий безопасности в образовательном учреждении	Обеспечение информирования работников об условиях и охраны труда на рабочих местах. Нормативное обеспечение безопасных условий и охраны труда.	9 баллов	
(при материальном вып...	Результативность деятельности (отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма в образовательном учреждении)	Профилактическая работа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	7 баллов	
срание	Своевременная сдача отчетов и выполнение распоряжений	Формирование документов статистической отчетности, внутреннего документооборота, содержащих информацию по вопросам охраны труда. Подготовка информации и документов, представляемых органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля, необходимых для осуществления ими своих полномочий	7 баллов	

ведующий
сад №20»
наева Н. В.
2017 г.

его
ого
ванного

ПРИНЯТО:
чреждения
2 /

Прошито и пронумеровано

10 листов

Заведующий МДОУ «Детский сад № 20»

(М. В. Волхонова)

«15» мая 2023 г.