

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №2».**

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников ДОУ
Протокол от 15.01.2018 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом
от 16.01.2015 № 5

Локальный нормативный акт

Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 (с изм. от 31 августа 2011 года № 2368, от 11.09.2012 года №3403, от 29.11.2013 года №2997, от 21.11.2013 года № 3290, от 27.01.2014 года №122);
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597;
- Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года №761;
- Распоряжением правительства РФ №2190-р от 26 ноября 2012 года;

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда, размеры и порядок установления компенсационных, стимулирующих выплат за исполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях (для работника - с Учреждением). На основании заключенных трудовых договоров (контрактов) как по основному месту работы, так и по внешнему совместительству.

1.5. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок воспитателям и руководителю.

1.5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

1.5.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

1.5.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

1.5.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждения, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности.

1.5.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в

количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда.

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, финансируемого в части оплаты труда из средств муниципального бюджета
I	2,0
II	1,85
III	1,75
IV	1,7
V	1,6
VI	1,5

1.5.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 января либо 01 сентября текущего года.

1.5.7. При изменении расчетной величины, установленной нормативным документом уполномоченного органа, оклад руководителя индексируется на коэффициент изменения расчетной величины.

1.6. Настоящее Положение разрабатывается учреждением, согласовывается с общим собранием работников ДООУ, утверждается приказом заведующего ДООУ.

2. Показатели и порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей.

2.1. Группа по оплате труда определяется комитетом образования администрации.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников образовательных учреждений определяется по списочному составу на 01 сентября

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	2	3	4	5	6	7	8
2	Дошкольное образовательные учреждения	-	-	свыше 150	до 150	до 100	до 50

3. Понятия и термины, применяемые в настоящем положении.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты работникам включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам включают в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышение качества образования.

Персональные надбавки работникам включают в себя расходов на выплату должностных окладов (выплаты, стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работникам, устанавливаются дифференцированно.

4. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

4.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждений определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

4.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, указанных в пункте 10.1. настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

4.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат утверждается нормативно-правовым актом, администрацией по предоставлению отраслевого комитета в пределах, утвержденных по бюджету ассигнований на соответствующий год. Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам ДОО устанавливается с учетом среднего коэффициента посещаемости по учреждению за предыдущий календарный год.

5. Оплата труда работников.

5.1. Оплата труда работников ДОО включает в себя:

- Должностной оклад (базовый оклад с примененными повышающими коэффициентами) – фиксированное вознаграждение.
- Доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; отклонение от нормальных условий труда (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные), в ночное время, выходные и нерабочие дни);
- Выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников
- Прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также других случаях, предусмотренных ТК РФ).

5.2. Фонд оплаты труда работников ДОО включает в себя заработную плату административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.3. Ежегодно руководитель ДОО согласовывает штатное расписание с учреждением и утверждает приказом.

5.4. Зарплата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть, как выше, так и ниже целевого значения, установленного указом Президента Российской Федерации

5.5. Учет фактически отработанного времени работникам ДОО ведется в таблице учета использования рабочего времени.

5.6. Зарплата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы.

6. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям.

Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников)

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			

1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,35	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогический работников			
2 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1,45	1,75
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, старший методист	1,7	2,0

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для обслуживающего персонала)

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
1 квалификационный уровень	<u>1 квалификационный разряд</u> сторож, дворник, уборщик служебных помещений	1,000
	<u>2 квалификационный разряд</u> кастелянша, работник по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, кухонный рабочий.	1,0164
	<u>3 квалификационный разряд</u> Заведующий хозяйством	1,2459
2 квалификационный уровень	<u>5 квалификационный разряд</u> Повар	1,2459
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	1,3607

7. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

7.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

7.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда. Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами по учреждению с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленной статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

7.3. По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

7.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Сторожакам - 20 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 ч. предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

7.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), но в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

7.7. Дополнительные выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

7.8. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направленных на стимулирующий фонд.

8. Размеры и порядок установления персональных надбавок.

8.1. Персональная надбавка к должностным окладам (ставка заработной платы для педагогических работников) устанавливается за квалификационную категорию в размерах:

Имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

Имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;

Имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;

8.2. наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

9. Распределение фонда материального стимулирования.

9.1. Расходование стимулирующей части оплаты труда работников ДООУ производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по трем направлениям:

- результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
- результаты деятельности конкретного педагога;
- результаты деятельности конкретного работника.

9.2. С целью распределения фонда стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается аналитическая комиссия из числа работников учреждения по сбору и обобщению данных о показателях деятельности сотрудников и по распределению фонда материального стимулирования. (Приложение 1. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления материального стимулирования)

9.3. Учредителем, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников, определяется объем средств фонда материального стимулирования ДООУ.

9.4. Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за интенсивность и высокие результаты работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, за дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников производится за месяц на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда материального стимулирования.

10. Условия предоставления стимулирующей выплаты.

10.1. Основным условием предоставления стимулирующей выплаты является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

10.2. Стимулирующие выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний при контроле и надзоре, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава ДООУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот

период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер стимулирующей выплаты за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

10.3. Система материального стимулирования включает в себя ежемесячные дифференцированные выплаты стимулирующего характера по результатам труда.

11. Показатели премирования.

11.1. Показатели премирования формируются ДООУ в соответствии со своим типом и видом в разрезе должностей работников ДООУ:

(Приложение 1. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления материального стимулирования)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)

11.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

11.3. Для выполнения дополнительных работ, не связанных с постоянной деятельностью, предусматриваются стимулирующие выплаты:

- за дополнительный объем работы до 3 б
- За непрерывный стаж работы в ДООУ (сумма определяется исходя из оклада)

технический состав		педагогический состав	
1-5 лет:	5 %	1-3 года	5%
5-10 лет:	10%	3-6 лет	10%
10-15 лет:	15%	6-10 лет	15%
15 лет:	20%	с 10 лет	20%

- активное участие в общественной жизни ДООУ (технический состав) – 500,00 руб. (в т.ч. театрализация, роли на утренниках)
- оказание помощи воспитателям, работающим в инновационном режиме – 500,00 руб.
- ответственный за работу сайта «Электронный детский сад», своевременное внесение необходимых сведений – 2 500,00 руб.
- за работу на сайте госзакупок, работа контрактного управляющего – от 15 000,00 руб.
- работа в инновационном режиме до 3000,00руб.
- ответственный за работой сайта учреждения, своевременное внесение необходимых сведений до 3б
- ответственный за работу на сайте РГИС и ГИС – 1б
- качественное проведение текущего и косметического ремонта до 3б
- отраслевые награды и знаки отличия в сфере образования – 1 б
- отсутствие травм – 1 б
- отсутствие обоснованных жалоб родителей – 0,5 б
- напряженность труда воспитателей – 1 б
- председатель профсоюзного комитета - 1б
- работа в консультативном пункте – до 8 б

12. Порядок выплаты разовых премий.

12.1. Под разовой премией следует понимать выплаты единовременного характера, которые предоставлены работнику:

- За успешное выполнение наиболее сложных работ (например, дворнику – уборка снега при обильном снегопаде, рабочий по обслуживанию здания – ремонтные работы на территории ДООУ и т. д.)
- За дополнительные виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работников
- Поощрение юбиляров (50,55,60 лет – в размере 1000 рублей.)
- В связи с награждением Работников, ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ устанавливается выплата в виде премии в размере 50% должностного оклада.

- В связи с получением грамот и наград вышестоящих организаций: при награждении благодарственным письмом или грамотой администрации соответствующего района – 30% от должностного оклада.

- В связи с награждением работника администрацией ДООУ – 10% от должностного оклада.

13. Порядок определения размера материального стимулирования.

13.1. Методика определения персонального размера стимулирующей выплаты работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

13.2. При определении персонального размера стимулирующей выплаты работника по итогам отчетного периода:

- определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

- по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

- вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

- определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

- коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;

- общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

- премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

13.3. Размер стимулирующей выплаты работника зависит непосредственно от количества отработанных дней в месяце и начисляется *пропорционально отработанному времени*.

13.4. При расчете суммы стимулирующих выплат в зависимости от общего количества баллов предварительно следует произвести перерасчет баллов пропорционально установленной нагрузке по каждой занимаемой должности, в том числе по совместительству (совмещению).

13.5. Ежемесячно аналитическая комиссия выдает сотрудникам листы оценки качества и результативности труда, которые каждый работник заполняет самостоятельно.

13.6. Работники учреждения предоставляют материалы (листы оценки качества и результативности труда с соответствующими баллами) в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

13.7. Аналитическая комиссия рассматривает все представленные листы оценки качества и результативности труда, анализирует, вносит изменения (в случае несогласия с работником), аргументируя свои действия.

13.8. Заведующий ДООУ рассматривает представленные материалы в срок не позднее 22 числа каждого месяца и по согласованию с аналитической комиссией издает приказ.

14. Порядок выплаты материальной помощи.

14.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, в соответствии с п.12.2. настоящего положения.

14.2. Материальная помощь от 1000 до 3000 тыс. рублей может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания по ходатайству заявителя с предоставлением документов, подтверждающих расходы на лечение.

14.3. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось ДООУ, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их

отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю ДООУ, в котором работал умерший – от 1000 до 3000 тыс. рублей.

14.4. Оказание материальной помощи производится только на основании решения комиссии, приказа руководителя ДООУ по личному заявлению работника или руководителя ДООУ.

15. Изменение размеров симулирующей выплаты работнику ДООУ.

15.1. Аналитическая комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров симулирующей выплаты.

15.2. Размер симулирующей выплаты работнику ДООУ сокращается за:

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ДООУ – до 100%;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, наличие акта органов контроля и надзора – до 100%;
- Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, травмы – до 100%;
- Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) – до 100%;
- Невыполнение функциональных обязанностей – до 100%
- Нарушение педагогической этики (этических норм поведения)– до 50%;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы – до 50%;
- Низкая исполнительная дисциплина – до 50%;
- Несвоевременное прохождение периодических медицинских осмотров – до 50%

15.3. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и аналитической комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае, и оформляется приказом руководителя ДООУ

15.4. Приказ о выплате или отмене доплат и надбавок оформляется заведующей на основании предложений комиссии, оформленных протоколом.

Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия осуществления материального стимулирования

Рассчитываются пропорционально отработанному времени сотрудников ДОУ.

Заведующему хозяйством выплаты назначаются за:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	Размер выплаты (баллы)
Осуществление контроля за сохранением и укреплением здоровья детей	Оперативный контроль	Контроль за выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей	ежемесячно	1
	Оперативный контроль	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических требований и проведением оздоровительных мероприятий	ежемесячно	1
	Работа без б/листов	Сохранение и укрепление здоровья	ежемесячно	0.5
Осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием ДОУ	Оперативный контроль	Контроль за соблюдением правил санитарно-гигиенического режима	ежемесячно	1
	Контроль за рациональным использованием материалов	Контроль за сохранностью, наличием оборудования и инвентаря	ежемесячно	1
	Оперативный контроль	Контроль за санитарным состоянием помещений, территории и оборудования	ежемесячно	1
Осуществление контроля за соблюдением требований к питанию	Оперативный контроль	Контроль за организацией питания	ежемесячно	1
	По факту	Контроль за соблюдением норм выдачи готовой продукции	По факту	0.5
Осуществление контроля деятельности учебно-	Обеспечение	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка	ежемесячно	0.5

вспомогательно го персонала	Обеспечение безопасности и условий труда	Контроль за соблюдением правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.	ежемесячно	1
Обеспечение административно-хозяйственной деятельности	Реализация нормативно – правовых документов	Организация учебно-воспитательного процесса	По факту	1
	Обеспечение нормативных требований	Обеспечение теплового, светового, воздушного режима	ежемесячно	0.5
Обеспечение выполнения договорных обязательств	По факту	Своевременное заключение необходимых договоров	По факту	1
	ежемесячно	Своевременное выполнение договорных обязательств	ежемесячно	0.5
	По факту	Привлечение дополнительных финансовых и материальных средств	По факту	1
Обеспечение необходимых социально-бытовых условий	По факту	Пополнение материально-технической базы ДОУ	По факту	1
	По факту	Организация работ по ремонту, благоустройству, озеленению территории	По факту	1-3
	Организация работ по уборке территории	Контроль качества уборки территории, прилегающей территории	ежемесячно	1
Работа с документами	Отчёты	Своевременное и качественное ведение документации	ежемесячно	1-3
	ежемесячно	Своевременная сдача табеля рабочего времени, приказов	ежемесячно	1

Воспитателям выплаты назначаются за:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
Организация физкультурной и оздоровительной работы	Анализ заболеваемости	— среднее кол-во д/д по ДОУ; — ниже среднего кол-ва д/д по ДОУ	ежемесячно	0,5-16 1
	Отсутствие	Реализация	По факту	0,5

	замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	оздоравливающих и профилактических мероприятий		
	Отсутствие замечаний	Воспитание у детей культурно-гигиенических навыков (порядок в шкафчиках, на стульчиках, в одежде, в обуви, причесанные, сервировка стола и др.)	ежемесячно	0,5
	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНа	Соблюдение требований СанПиНа, пожарнадзора, департамента образования и др. (отсутствие замечаний по фактам проверок всех уровней)	ежемесячно	0,5
	Анализ посещаемости	Посещаемость	ежемесячно	70-80% - 1 81-100% - 1,5
	Работа без б/листов	Сохранение и укрепление здоровья (работа без б/л)	ежемесячно	0,5
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Проведение мероприятия	Проведение мероприятий с родителями воспитанников	По факту	1
	Отсутствие задолженности в группе	Обеспечение своевременной оплаты за содержание ребенка в ДОУ	ежемесячно	1
	Публикация	Размещение информации на сайте ДОУ	ежемесячно	0,5-готовая консультация 1б-о проведенном мероприятии 1,5б. – обобщение опыта, презентация
		Использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности	ежемесячно	0,5-готовый материал 1б-авторская разработка
Успешность образовательной	Отчет, собеседование	Инновационная деятельность	ежемесячно	0,5-1

деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги)		педагога, реализация дополнительных проектов, углубленная работа по образовательному направлению		
	Проведение мероприятий	Участие в методической деятельности воспитателя (конкурсы, выставки, фестивали, открытые мероприятия, информационные сообщения, участие в ролях и т.п.)	ежемесячно	1 (за каждое мероприятие) <u>Очное участие</u> Уровень ДОУ: 1 Уровень МО: 2 Уровень ЛО: 3 <u>Дистанционное 1б</u>
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, соревнованиях)	По факту	<u>Очное участие</u> Уровень ДОУ: 1 Уровень МО: 2 Уровень ЛО: 3 <u>Дистанционное 1б</u>
	Анкетирование	Высокий показатель удовлетворенности родителей работой воспитателя	По факту анкетирования	1
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.)	Отчет о пополнении, изменении	Создание обогащенной развивающей среды группы	ежемесячно	0,5 - 1
Работа с детьми (одаренными, с ОВЗ, из неблагополучных семей)	Проведение мероприятий	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями	По факту	0,5
	Наличие в группе детей с девиантным поведением	Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей, детей с ОВЗ	ежемесячно	0,5
Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в работе методического объединения ДОУ	Участие воспитателя в работе творческой группы по разработке ООП, разработке и осуществлении образовательных	ежемесячно	0,5

		проектов ДОУ, в пополнении электронной, дидактической, методической базы ДОУ		
Работа с документами	Контроль	Качественное ведение документации и своевременная сдача (план, табеля и иные документы)	ежемесячно	0,5-1
Ведение систематического мониторинга индивидуального развития детей	Анализ развития детей	Систематическое изучение индивидуального развития детей (в рамках оценки эффективности педагогических действий для их дальнейшего планирования)	мониторинг	0,5 - 1

Учителю-логопеду, учителю-дефектологу выплаты назначаются за:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
Организация оздоровительной работы	Работа без б/листов	Сохранение и укрепление здоровья педагогов	ежемесячно	0,5
Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений воспитанников	Проведение мониторинга	Проведение мониторинга развития речи детей и его динамики с целью определения степени выраженности имеющегося у них нарушения, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния воспитанников	По факту	1
Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников	Анализ динамики результатов	Проведение диагностических срезов с целью оценки эффективности и корректировки индивидуальных образовательных маршрутов	ежемесячно	1
		Наличие	1 раз в квартал	1

		положительной динамики результатов преодоления недостатков развития детей (доля воспитанников, успешно достигающих уровня развития, соответствующего требованиям ФГОС)		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Проведение мероприятия	Проведение консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в дне открытых дверей	По факту	1
Работа с документами	Контроль	Качественное ведение документации (план и иные документы)	ежемесячно	0,5 -1
Превышение плановой наполняемости	Количество детей сверх нормы	Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с превышением нормативной численности	ежемесячно	0,5-1
	Публикация	Оформление наглядной информации (педагогическое просвещение родителей);	ежемесячно	0,5
		Размещение информации на сайте ДОУ		0,5 готовая консультация 1 – информация о проведенном мероприятии, 1,5 – обобщение опыта, презентация.
Взаимодействие с воспитателями	Ведение журнала взаимодействия	Сотрудничество с воспитателями, посещение занятий, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания	ежемесячно	1

		помощи воспитанникам по коррекции имеющихся недостатков		
Использование ИКТ-технологий		Использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности		0,5 – готовый материал, 16-авторская разработка
Реализация дополнительных проектов	Проведение мероприятий	Инновационная деятельность педагога, реализация дополнительных проектов, углубленная работа по образовательному направлению	По факту	0,5-1
Участие в методической деятельности	Участие в работе методического объединения ДОУ	Участие в методической деятельности педагога (конкурсы, выставки, фестивали, открытые мероприятия, информационные сообщения, участие в ролях)	По факту	16 за каждое мероприятие
				<i>Очное участие</i> Уровень ДОУ:1 Уровень МО:2 Уровень ЛО:3 <i>Дистанционное участие</i> 16
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, соревнованиях)		<i>Очное участие</i> Уровень ДОУ:1 Уровень МО:2 Уровень ЛО:3 <i>Дистанционное участие</i> 16
Работа с детьми с сопутствующими диагнозами	Наличие в группе детей (F-83)	Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с F-83	ежемесячно	1
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	Отчет о пополнении, изменении	Создание обогащенной развивающей среды кабинета	ежемесячно	0,5 -1
	Оформление помещения и обновление	Обновление тематического оформления помещения ДОУ	ежемесячно	1
Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги)	Отчет, собеседование	Инновационная деятельность педагога	ежемесячно	1
	Проведение мероприятий	Участие в методической деятельности педагога (конкурсы,	ежемесячно	1 (за каждое мероприятие) Уровень ДОУ: 1

		выставки, фестивали, открытые мероприятия, информационные сообщения, участие в ролях и т.п.)		Уровень МО: 2 Уровень ЛО: 3
Решение кадровых проблем	Работа на группе	Дополнительный объем работы	По факту	0,5-1
Организация оздоровительной работы	Работа без б/листов	Сохранение и укрепление здоровья педагогов	ежемесячно	0,5
Разработка основной образовательной программы	Организация работы методического объединения ДОУ	Участие педагога в работе творческой группы по разработке ООП, в разработке и осуществлении образовательных проектов ДОУ, в пополнении электронной, дидактической, методической базы ДОУ	ежемесячно	0,5

Музыкальному руководителю выплаты назначаются за:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
Реализация дополнительных проектов (программ) по направлению деятельности	Проведение мероприятий	Реализация дополнительных проектов (программ) (сетевое взаимодействие с другими организациями, кружки, викторины и пр.)	По факту	1
Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений воспитанников	Проведение мониторинга	Проведение мониторинга развития детей по направлению и его динамики (в рамках оценки эффективности педагогических действий для их дальнейшего планирования)	По факту	0,5-1
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Проведение дополнительных мероприятия	Проведение дополнительных досуговых и других образовательных мероприятий для родителей	По факту	1
	Публикация	Оформление наглядной	ежемесячно	Готовая - 0,5

		информации; Размещение информации на сайте ДОУ		Информация о проведенном мероприятии-1 Обобщение опыта, презентация – 1,5
	Анкетирование	Высокий показатель удовлетворенности родителей работой педагога	Август, декабрь, апрель	1
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в работе методического объединения ДОУ	Участие педагога в работе творческой группы по разработке ООП, разработке и осуществлении образовательных проектов ДОУ, в пополнении электронной, дидактической, методической базы ДОУ	ежемесячно	0,5
Организация физкультурно-оздоровительной работы	Отчет, отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНа	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников на занятиях	ежемесячно	1
	Работа без б/листов	Сохранение и укрепление здоровья педагога	ежемесячно	0,5
Работа с одаренными детьми	Организация работы с одаренными детьми	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями	По факту	0,5
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление зала и пр.)	Отчет о пополнении, изменении	Создание обогащенной развивающей среды зала	ежемесячно	0,5 - 1
	Оформление помещения и обновление	Обновление тематического оформления музыкального зала	ежемесячно	1
Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение	Отчет, собеседование	Инновационная деятельность педагога, реализация дополнительных	ежемесячно	0,5 - 1

качества предоставления государственной услуги)		проектов, углубленная работа по образовательному направлению		
	Проведение мероприятий	Участие в методической деятельности педагога (конкурсы, выставки, фестивали, открытые мероприятия, информационные сообщения, участие в ролях и т.п.)	ежемесячно	1 (за каждое мероприятие) Уровень ДОУ: 1 Уровень МО: 2 Уровень ЛО: 3 Дистанционное участие - 1
	Анализ проведенных мероприятий	Участия воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, соревнованиях)	По факту	<u>Очное участие:</u> Уровень ДОУ:1 Уровень МО:2 Уровень ЛО:3 <u>Дистанционное участие:</u> 1
	Анализ проведенных мероприятий	Работа по подготовке артистов и ведущих к праздникам	По факту	1
Решение кадровых проблем	Работа на группе	Дополнительный объем работы	По факту	0,5-1
Работа с документами	Контроль	Качественное ведение документации (план и иные документы)	ежемесячно	0,5

Инструктору по ФК выплаты назначаются за:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
Реализация дополнительных проектов (программ) по направлению деятельности	Проведение мероприятий	Реализация дополнительных проектов (программ) (сетевое взаимодействие с другими организациями, экскурсионные программы, социальные проекты и пр.)	По факту	1
Проведение исследований, мониторинга развития и индивидуальных достижений воспитанников	Проведение мониторинга	Систематическое изучение индивидуального развития детей в рамках оценки эффективности педагогических действий (для их	По факту	0,5-1

		дальнейшего планирования) мониторинга		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Проведение мероприятия	Проведение дополнительных и других образовательных мероприятий для родителей	По факту	1
	Публикация	Оформление наглядной информации;	ежемесячно	0,5
		Размещение информации на сайте ДОУ		Готовая консультация -0,5 Информация о проведенном мероприятии – 1 Обобщение опыта, презентация-1,5
	Анкетирование	Высокий показатель удовлетворенности родителей работой педагога	Август, декабрь, апрель	1
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в работе методического объединения ДОУ	Участие педагога в работе творческой группы по разработке ООП, разработке и осуществлении образовательных проектов ДОУ, в пополнении электронной, дидактической, методической базы ДОУ	ежемесячно	0,5
Организация физкультурно-оздоровительной работы	Отчет, отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНа	Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников на занятиях, комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	ежемесячно	1
	Работа без бл/листов	Сохранение и укрепление здоровья педагога	ежемесячно	0,5

	Проведение работы	Дополнительная нагрузка (работа с детьми вне занятий)	ежемесячно	1
		Работа по профилактике плоскостопия	ежемесячно	1
Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги)	Отчет	Использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с воспитанниками (инновационная деятельность)	ежемесячно	0,5 -1
	Проведение мероприятий	Участие в методической деятельности педагога (конкурсы, выставки, фестивали, открытые мероприятия, информационные сообщения, участие в ролях и т.п.)	ежемесячно	1 (за каждое мероприятие) Уровень ДОУ: 1 Уровень МО: 2 Уровень ЛО: 3 <u>Дистанционное участие</u> - 1
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, соревнованиях)		1 (за каждое мероприятие) Уровень ДОУ: 1 Уровень МО: 2 Уровень ЛО: 3 <u>Дистанционное участие</u> - 1
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление зала и пр.)	Отчет о пополнении, изменении	Создание обогащенной развивающей среды зала	ежемесячно	0,5 -1
Участие педагога в пополнении развивающей среды групп по направлению физкультурно-оздоровительной работы	Оформление материала для групп	Пополнение развивающей базы групп по направлению физкультурно-оздоровительного направления	По факту	1
Решение кадровых проблем	Работа на группе	Дополнительный объем работы	По факту	0,5-1
Работа с документами	Контроль	Качественное ведение документации (план и иные документы)	ежемесячно	0,5
Участие в организации работы с использованием ИКТ в ДОУ		Использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности	ежемесячно	готовый материал - 0,5, авторская разработка -1

Вспомогательному и обслуживающему персоналу выплаты назначаются за:

Повара	Соблюдение технологии приготовления пищи в соответствии с технологическими карточками	16
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований (отсутствие замечаний)	16
	За вредные условия труда (работа в горячем цеху)	16
	Шеф-повар	16
	Работа без б/л	16
Младшие воспитатели	Качественная уборка групповой	0,56
	Качественная уборка спальни, раздевалки	0,36
	Качественная уборка санузла	0,36
	Качественная уборка буфетной, в том числе маркировка инвентаря, посуды и др.	0,36
	Показатель посещаемости	0,36
	Организация питания, сервировка столов	0,36
	Соблюдение норм выдачи питания	0,36
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,3
	Работа без б/л	0,3
	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	0,36
	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности	0,3
Кухонные рабочие	соблюдение санитарно-гигиенических требований (отсутствие замечаний)	16
	За вредные условия труда (работа в горячем цеху)	16
	Работа без б/л	16
Кладовщик	Контроль за качеством продукции, наличие сертификатов и сроком годности продуктов	16
	Соблюдение сроков реализации, правила хранения продукции	16
	Оформление документации	16
	Работа без б/л	16
Кастелянша	Контроль за своевременной сменой мягкого инвентаря на группах	16
	Работа без б/л	16
	Своевременный ремонт мягкого инвентаря	16
Машинист по стирке белья	Качественное и своевременное осуществление стирки и глаженья мягкого инвентаря	16
	Оказание помощи в группах раннего возраста	16
	Работа без б/л	16
Уборщик служебных помещений	Качественная и своевременная уборка в соответствии с графиком (отсутствие замечаний)	16
	Оказание помощи в группах раннего возраста	16
	Работа без б/л	16
Рабочий по обслуживанию здания	Своевременное выполнение заявок по ремонту оборудования здания и территории	16
	Содержание теплоцентра, колодцев, подвального помещения в соответствии с	16

	общими требованиями	
	Работа без б/л	16
Сторож	Сохранность оборудования и материальных ценностей в помещении и на территории, обеспечение порядка на территории	16
	Своевременное сообщение руководству о чрезвычайных ситуациях, привлечение сотрудников ОВД к обеспечению порядка на территории ДОУ	16
	Работа без б/л	16
Дворник	Своевременная и качественная уборка территории ДОУ и прилегающей территории	16
	Проверка территории в целях выявления посторонних предметов для обеспечения безопасности на прогулочных площадках	16
	Работа без б/л	16