

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«25» мая 2022года

Согласовано
Председатель ПК МБДОУ № 15
С.С. Щельникова
«25» мая 2022г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 15
Н.С. Шереметьева
Приказ № 45-од от 25.05.2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 (далее - Положение) распространяется на работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 (далее – МБДОУ № 15)

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников МБДОУ № 15 устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

Стимулирование и премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое утверждается руководителем, с учётом мнения представительного органа работников и принимается на Общем собрании трудового коллектива организации.

Распределение стимулирующего фонда распространяется на всех работников организации, исключая руководителя (заведующему МБДОУ № 15 стимулирующие выплаты устанавливаются Управлением образования администрации Киржачского района).

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ № 15 устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников организации (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Данные условия являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работников МБДОУ № 15 не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, утверждённой постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

Работникам, имеющим месячную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, при этом полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), производится доплата до МРОТ (ст.133 ТК РФ) – воспитатель, младший воспитатель, дворник, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, машинист по стирке белья.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

1. Формирование фонда оплаты труда учреждения и его распределение.

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ № 15 осуществляется Учредителем в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ № 15 состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам организации за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

2.2.2. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-

- вспомогательного персонала второго уровня (младшие воспитатели) - 3810рублей;
- педагогических работников учреждения, реализующего программу дошкольного образования - 7280 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (завхоз) – 3 455рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, машинист по стирке и ремонту белья) – 3 044 рублей.

Указанные выше размеры базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы установлены с учетом:

- постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 20.11.2018 г. № 1639 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;

- постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 06.02.2020 г. № 113 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 23.08.2021 г. № 1192 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

- постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 07.10.2021 г. № 377 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

- постановлением администрации Киржачского района Владимирской области от 18.03.2022г №468 « О внесении изменений в постановление главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

2.3. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Повышающие коэффициенты утверждены постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

Таблица № 1

По занимаемой должности

Квалифицированный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный	1,0	дворник

уровень	1,0 1,04	машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию зданий
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	младший воспитатель
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности второго уровня»		
2 квалификационный уровень	1,11	завхоз
Профессиональные квалификационные группы		
1 квалификационный уровень	1,0	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре
3 квалификационный уровень	1,03	педагог-психолог, логопед
4 квалификационный уровень	1,05	воспитатель, старший воспитатель,

Таблица № 2

По уровню образования, стажа работы, не имеющих квалификационной категории:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент
1	2	3	4
1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
		Среднее профессиональное образование	1,0
2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
		Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
		Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
		Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
		Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0

Таблица № 3

Имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент
1	2	3	4
1	Коэффициент за квалификационную категорию	Первая категория	1,8
		Высшая категория	2,16

Таблица № 4

Повышающий коэффициент специфики (Ксп):

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется Ксп	Размеры коэффициента специфики
1	2
1. За работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе групп инвалидов и лиц с ограниченными возможностями): - руководителям - работникам, непосредственно занятым в таких группах	1,15 1,2
2. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
3. Специалистам, педагогическим работникам руководящим работникам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности	1,25

Указанные выше размеры повышающих коэффициентов установлены с учетом постановления администрации Киржачского района Владимирской области от 25.05.2018 г. № 686 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

2.4. Оплата труда работников МБДОУ № 15, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников областных государственных учреждений.

2.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук;
- при наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более

высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Фонд оплаты труда работников МБДОУ № 15 формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала МБДОУ № 15 в фонде оплаты труда МБДОУ № 15 устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала – не более 60 процентов. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу определены приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников.

3.1. Учебная нагрузка педагогических работников МБДОУ № 15 устанавливается в соответствии с 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 определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы):

- 20 часов педагогической работы в неделю: учителю-логопеду;
- 24 часа педагогической работы в неделю: музыкальному руководителю;
- 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям групп для детей с ОВЗ;
- 30 часов педагогической работы в неделю: инструктору по физической культуре;
- 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю и воспитателям, педагогу-психологу.

3.3. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

3. Порядок исчисления заработной платы работников.

4.1. Заработная плата работников МБДОУ № 15 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

4.2. Работникам, имеющим месячную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, при этом полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), производить доплату до МРОТ (ст.133 ТК РФ).

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего дня.

5.1. Оплата труда работников МБДОУ № 15, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Выплаты компенсационного характера.

6.1. Компенсационные выплаты работникам организации за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим положением об оплате труда работников МБДОУ № 15, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

6.2. Перечень выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда.	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положения коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником. При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда МБДОУ № 15 руководствуется перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г № 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты: II. Младший воспитатель: -10% - за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением. III. Машинист по стирке белья: -10% - за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100% от должностного оклада. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда

	освобождения от работы, определенной трудовым договором.	МБДОУ № 15 с учетом содержания и объема дополнительной работы.
3	За сверхурочную работу.	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определены трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5	За работу в ночное время.	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается не менее чем на 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
6	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно	Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте организации (в положении об оплате труда и трудовом договоре с

	связанные с образовательным процессом.	работником)
--	--	-------------

6.3. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6. Порядок установления стимулирующих выплат.

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

7.2. Источниками стимулирующих выплат являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- средства экономии фонда заработной платы (базовой части фонда оплаты труда).

7.3. На основании постановления главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за счет средств областного бюджета:

- размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

Выплаты за счет средств бюджета муниципального района:

- не менее 22 % фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- не менее 25 % фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, установленного для педагогических работников.

7.4. Основанием для стимулирования работников МБДОУ № 15 является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующего МБДОУ № 15, решений педагогического совета образовательной организации.

7.5. Для работников МБДОУ № 15 работодателем является данная образовательная организация в лице заведующего МБДОУ № 15. Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Комиссия), утверждёнными приказом заведующего МБДОУ № 15. Для рассмотрения вопросов о стимулировании работников МБДОУ № 15 комиссия собирается 1 раз в (месяц, квартал, полугодие).

7.6. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

7.6.1. В МБДОУ № 15 создаётся Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав Комиссии входят:

- заведующий МБДОУ № 15 – председатель Комиссии
- воспитатель;
- председатель профсоюзной организации МБДОУ № 15.

Из состава Комиссии избирается секретарь.

7.6.2. Состав Комиссии утверждается приказом по МБДОУ № 15.

7.6.3. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о стимулировании каждого работника в соответствии с настоящим Положением с учётом достигнутых показателей.

7.6.4. Решение Комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% списочного состава комиссии.

7.6.5. Заседание Комиссии оформляется протоколами, которые подписываются председателем комиссии и секретарём.

7.6.6. Протокол заседания Комиссии направляется заведующему МБДОУ № 15 для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации.

7.7. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в соответствии с критериями);
- выплаты за работу на постоянной основе;
- единовременная премия.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

7.8. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал) и разовый характер. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере. Сумма стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается и определяется заведующим МБДОУ № 15 самостоятельно в пределах финансовых средств организации с учётом решения Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

7.9. Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

7.10. При распределении стимулирующих выплат не рассматриваются кандидатуры работников, имеющих:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы организации или его Устава;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения в области охраны труда и техники безопасности.

7.11. Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

7.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включающие в себя выплаты за дополнительную работу, устанавливаются:

7.12.1. Обязательные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников системы образования в пределах фонда оплаты труда (возможно установление на учебный год):

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом:

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))	Периодичность выплат
Выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом		
1. Выплаты воспитателям и специалистам за работу с детьми с ОВЗ (дети инвалиды)	от 10 до 20	ежемесячно

2. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и сложность труда, связанную с внедрением образовательных программ нового поколения, инновационных технологий.	от 10 до 50	ежемесячно
3. Выплаты за работу по дополнительным образовательным программам - кружковая и студийная работа; - по приоритетным направлениям.	от 10 до 20	ежемесячно

7.12.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам деятельности устанавливаются (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с:

- Приложением № 2 критерии оценки педагогического состава;
- Приложением № 3 для заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- Методика перевода баллов в денежный эквивалент приведена в приложении № 4.

7.13. Выплаты за качество выполняемых работ:

7.13.1. постоянного характера в соответствии с Положением об оплате труда включают в себя выплаты с учётом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20 %;

б) работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

в) педагогическим работникам при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 20 %.

г) работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

7. Иные выплаты.

Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

8.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за квартал, год, за добросовестный и многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам, за выполнение конкретного объёма и вида работ.

8.2. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

8.3. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

8.4. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

8.5. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования согласовывается с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера с учетом трудового вклада работника и фактически отработанного времени.

8.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ № 15 оформляет приказом.

8.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ № 15; четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

8.8. В случае неудовлетворительной работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, совершения нарушений Правил внутреннего трудового распорядка работник может быть лишен премии частично или в полном объеме.

8.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.10. Работникам МБДОУ № 15 может выплачиваться материальная помощь. Выплата материальной помощи, разовых премий к определённым датам работникам организации производится с учётом мнения представительного органа и регламентируется Приложением № 5.

8.11. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника организации, представленного в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

8. Оплата труда заведующего, заместителей заведующего.

9.1. На заведующего МБДОУ № 15 распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9.2. Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Выплата составляет не более 22% от должностного оклада.

9.3. Схема расчета должностного оклада заведующего утверждена постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

9.4. На заместителей заведующего распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

**Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и
вспомогательному персоналу МБДОУ № 15**

1. Основной персонал

1. Должности иных педагогических работников:

- воспитатель (включая старшего)
- инструктор-методист (включая старшего)
- инструктор по физической культуре
- музыкальный руководитель
- педагог-психолог
- учитель-логопед
- учитель-дефектолог
- тьютор

2. Должности других служащих:

- младший воспитатель
- помощник воспитателя

2. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей образовательного учреждения:

- заведующий
- заместитель заведующего по АХР
- иные руководители, предусмотренные в разделе «Должности руководителей» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37)

2. Должности специалистов:

- иные специалисты, предусмотренные в разделе «Должности специалистов» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37)

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- иные служащие, предусмотренные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37)

3. Вспомогательный персонал

б) должности рабочих:

- дворник
- сторож (вахтер)
- рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания;
- машинист по стирке белья.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
воспитателем

ФИО, группа _____

Образование

Стаж работы в данной должности

Квалификационная категория	
----------------------------	--

№ п/п	Критерии оценки	Баллы	Оценка педагога	Оценка комиссии
1	Качество воспитательно-образовательного процесса: 1) Ведение документации: * своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и т.д.); * своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации; * своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) 2) Работа по улучшению предметно-развивающей среды (<i>группа, участок</i>). Критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования 3) Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану. 4) Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и т.п.: * уровень ДОУ * городской уровень * региональный уровень 5) Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка. Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности. По результатам контроля.	2 2 2 2 5 1 3 5 3		
2	Качество оздоровительной работы: Посещаемость (выполнение детодней): • 90% - 100% • 70% - 89% • 69% - 50% • Ниже	5 3 2 0		
	Посещаемость = $\frac{\text{число фактическое посещение детьми}}{\text{Число плановое на месяц}} \times 100\%$			

	3) Охрана жизни и здоровья детей: * использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе (закаливание); * отсутствие травматизма 4) Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима: * соблюдение режима дня; * соблюдение режима двигательной активности	5 4 3 3		
3	Инновационная деятельность: 1) Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий. 2) Предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ 3) Реализация авторских методик, программ, методических материалов.	4 4 5		
4	Участие в методической работе, профессиональная реализация: 1) Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикации разработок на интернет – представительстве, организация выставок) на различных уровнях: • На областном уровне • На районном уровне • ДОУ 2) Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта • На областном уровне • На районном уровне • ДОУ 3) Участие в профессиональных конкурсах • На областном уровне • На районном уровне • ДОУ 4) Повышение уровня профессиональной квалификации: • посещение тематических, проблемных курсов; • участие в МО, • самообразование 5) Принятие активного участия: • В семинарах • В Педагогическом совете • В проведении выставок	5 3 1 5 3 1 5 2 1 2 2 1 3 3 2		
5	Организация работы с родителями: • Отсутствие жалоб со стороны родителей • Нетрадиционные формы работы (клубы, гостиные, экскурсии, фоторепортажи и т.д.)	3 4		

	• Привлечение родителей к проводимым мероприятиям • Отсутствие задолженности по родительской плате	3		
		3		
6	Общие показатели: 1) Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам 2) Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ 3) Качественная замена отсутствующих сотрудников 4) Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без няни, подготовка к приемке ДОУ и т.п.) 5) Уровень исполнительской дисциплины: * выполнение правил внутреннего трудового распорядка; * отсутствие замечаний контролирующих органов; * сохранность имущества и материальных ценностей; * экономия энергоресурсов (свет, вода)	2 4 3 3 2 2 2 2		
Итого		135		

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ музыкальным руководителем

ФИО _____

Образование _____

Стаж работы в данной должности _____

Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Реализация дополнительных проектов			
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, творческих групп - педагогом самостоятельно разработан проект - являлся участником общего или группового проекта	10 5		
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней - участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия: а) уровень ДОУ б) городской уровень в) региональный уровень	3 9 10		
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связи с родителями - использование нетрадиционных форм работы с родителями по музыкальному образованию; - оформление тематических уголков .	10 5		
Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы, проектах)	10		
3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы)	5		
Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах, сайте ДОУ и др.	5		
Наличие тематических копилки, картотек по направлению	10		
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников			
Применение здоровьесберегающих технологий в системе	5		
Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время проведения муз. занятий	2		
5. Инновационная деятельность			
Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	5		
Предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	5		
Реализация авторских методик, программ, методических материалов.	10		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
Соответствие образовательной среды музыкального зала требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной	8		

программы дошкольного образования			
7. Общественная деятельность			
Участие в ремонте помещений ДООУ и работе по благоустройству территории	2		
Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДООУ	2		
8. Исполнение трудовой дисциплины			
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	5		
Соблюдение режима работы	1		
Отсутствие конфликтных ситуаций	1		
Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)	1		
Отсутствие больничного листа	1		
Оборудование рабочего места	2		
Замена отсутствующих сотрудников	1		
Сохранность имущества и материальных ценностей;	1		
Экономия энергоресурсов (свет, вода)	1		
Итого	135		

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ инструктором по физической культуре

ФИО _____
 Образование _____
 Стаж работы в данной должности _____
 Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Реализация дополнительных проектов			
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных площадок, творческих групп - педагогом самостоятельно разработан проект - являлся участником общего или группового проекта	10 5		
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней - участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия: а) уровень ДОУ б) городской уровень в) региональный уровень	3 9 10		
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связь с родителями - использование нетрадиционных форм работы с родителями по физическому воспитанию; - оформление тематических уголков .	5 5		
Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного	10		
3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы)	5		
Наличие тематических картотек по направлению	5		
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников			
Применение здоровьесберегающих технологий в системе	5		
Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время физ. занятий	5		
Проведение открытых мероприятий с детьми физкультурно-оздоровительной направленности	10		
5. Инновационная деятельность			
Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	5		
Предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	5		
Реализация авторских методик, программ, методических материалов.	10		
6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей			

Подготовка и проведение социально-ориентированных мероприятий на базе ДООУ по профилактике и пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
Соответствие образовательной среды в физкультурном зале и на спортивной площадке требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования	5		
8. Общественная деятельность			
Участие в ремонте помещений ДООУ и работе по благоустройству территории	2		
Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДООУ	2		
9. Исполнение трудовой дисциплины			
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	5		
Соблюдение режима работы	1		
Отсутствие конфликтных ситуаций	1		
Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)	1		
Отсутствие больничного листа	1		
Оборудование рабочего места	2		
Замена отсутствующих сотрудников	1		
Сохранность имущества и материальных ценностей;	1		
Экономия энергоресурсов (свет, вода)	1		
Итого	135		

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ учителем-логопедом

ФИО, группа _____
 Образование _____
 Стаж работы в данной должности _____
 Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Реализация дополнительных проектов			
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп			
- педагогом самостоятельно разработан проект	10		
- являлся участником общего или группового проекта	5		
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней			
- участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия:			
а) уровень ДОУ	3		
б) городской уровень	9		
в) региональный уровень	10		
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связи с родителями			
- оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей;	5		
- оформление тематических уголков.	5		
Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	10		
3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы)	5		
Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах	5		
Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для аудитории педагогов	10		
Наличие тематических копилочек, картотек по направлению	5		
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников			
Применение здоровьесберегающих технологий	5		
5. Инновационная деятельность			
Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	5		
Предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	5		
Реализация авторских методик, программ, методических материалов.	10		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры			

Соответствие образовательной среды в логопедическом кабинете требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования			
- наличие тематического стенда по направлению деятельности;	5		
- наличие и соответствие развивающего и демонстрационного материала для работы с детьми.	5		
7. Общественная деятельность			
Участие в ремонте помещений ДООУ и работе по благоустройству территории	2		
Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДООУ	2		
8. Исполнение трудовой дисциплины			
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	5		
Соблюдение режима работы	1		
Отсутствие конфликтных ситуаций	1		
Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)	1		
Отсутствие больничного листа	1		
Оборудование рабочего места	2		
Замена отсутствующих сотрудников	1		
Сохранность имущества и материальных ценностей;	1		
Экономия энергоресурсов (свет, вода)	1		
Итого	135		

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ педагогом-психологом

ФИО, группа _____
 Образование _____
 Стаж работы в данной должности _____
 Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Реализация дополнительных проектов			
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп			
- педагогом самостоятельно разработан проект	10		
- являлся участником общего или группового проекта	5		
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней			
- участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия:			
а) уровень ДОУ	3		
б) городской уровень	7		
в) региональный уровень	10		
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связи с родителями			
- оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей;	5		
- оформление тематических уголков.	5		
Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	10		
3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы)	5		
Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах	7		
Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для аудитории педагогов	10		
Наличие тематических копилки, картотек по направлению	5		
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников			
Применение здоровьесберегающих технологий в системе	5		
5. Инновационная деятельность			
Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	5		
Предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	5		
Реализация авторских методик, программ, методических материалов.	5		

6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей			
Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей	5		
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
Соответствие образовательной среды в кабинете требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования			
- наличие тематического стенда по направлению деятельности;	5		
- наличие и соответствие развивающего и демонстрационного материала для работы с детьми.	5		
8. Общественная деятельность			
Участие в ремонте помещений ДООУ и работе по благоустройству территории	2		
Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДООУ	2		
9. Исполнение трудовой дисциплины			
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	5		
Соблюдение режима работы	1		
Отсутствие конфликтных ситуаций	1		
Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)	1		
Отсутствие больничного листа	1		
Оборудование рабочего места	2		
Замена отсутствующих сотрудников	1		
Сохранность имущества и материальных ценностей;	1		
Экономия энергоресурсов (свет, вода)	1		
Итого	135		

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ старшим воспитателем

ФИО, группа _____
 Образование _____
 Стаж работы в данной должности _____
 Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Реализация дополнительных проектов			
Участие ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп			
- является руководителем творческой группы	10		
- является членом творческой группы	5		
Участие педагогов ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней под руководством			
- является руководителем творческой группы мероприятия городского или регионального уровня	5		
- является членом творческой группы мероприятия городского или регионального уровня	3		
Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию не менее 75%	5		
Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку за последние три года не менее 75%	5		
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связи с родителями: участие в родительских собраниях по вопросам образования детей, оформление тематических стендов, проведение круглых столов, семинаров и др., проведение анкетирования, осуществление индивидуальной работы с родителями	5		
Участие родителей воспитанников в массовых мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	5		
3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Участие в разработке основной общеобразовательной программы дошкольного образования			
- является руководителем творческой группы по разработке ООП	7		
- является членом творческой группы по разработке ООП	5		
Представление опыта работы ДОУ по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах, сайте ДОУ и др	5		
Наличие методических разработок по реализации ООП	5		
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников			
Внедрение здоровьесберегающих технологий в работу педагогов с детьми в системе	10		
5. Инновационная деятельность			
Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	5		
Предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	5		
Реализация авторских методик, программ, методических материалов.			

	10		
6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей			
Организация социально-ориентированных мероприятий педагогов с родителями по профилактике и пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ	10		
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
Соответствие образовательной среды групп, залов, кабинетов требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования	10		
8. Общественная деятельность			
Участие в ремонте помещений ДООУ и работе по благоустройству территории	3		
Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДООУ	3		
9. Исполнение трудовой дисциплины			
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	5		
Соблюдение режима работы	1		
Отсутствие конфликтных ситуаций	1		
Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)	1		
Отсутствие больничного листа	1		
Оборудование рабочего места	2		
Замена отсутствующих сотрудников	1		
Сохранность имущества и материальных ценностей;	1		
Экономия энергоресурсов (свет, вода)	1		
Итого	135		

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ педагогом-дефектологом

ФИО, группа _____
 Образование _____
 Стаж работы в данной должности _____
 Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
2. Реализация дополнительных проектов			
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп			
- педагогом самостоятельно разработан проект	10		
- являлся участником общего или группового проекта	5		
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней			
- участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия:			
а) уровень ДОУ	3		
б) городской уровень	9		
в) региональный уровень	10		
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связи с родителями			
- оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей;	5		
- оформление тематических уголков.	5		
Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	10		
3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы)	5		
Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах	5		
Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для аудитории педагогов	10		
Наличие тематических копилочек, картотек по направлению	5		
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников			
Применение здоровьесберегающих технологий	5		
5. Инновационная деятельность			
Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий.	5		
Предоставление информации для размещения на сайте МБДОУ	5		
Реализация авторских методик, программ, методических материалов.	10		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры			

Соответствие образовательной среды в логопедическом кабинете требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования			
- наличие тематического стенда по направлению деятельности;	5		
- наличие и соответствие развивающего и демонстрационного материала для работы с детьми.	5		
7. Общественная деятельность			
Участие в ремонте помещений ДООУ и работе по благоустройству территории	2		
Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДООУ	2		
8. Исполнение трудовой дисциплины			
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду)	5		
Соблюдение режима работы	1		
Отсутствие конфликтных ситуаций	1		
Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)	1		
Отсутствие больничного листа	1		
Оборудование рабочего места	2		
Замена отсутствующих сотрудников	1		
Сохранность имущества и материальных ценностей;	1		
Экономия энергоресурсов (свет, вода)	1		
Итого	135		

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы работников рабочих профессий**

Критерии для расчета стимулирующих выплат дворнику

№ п/п	Критерии оценки	Допустимое количество баллов
1.	Качество выполняемых работ: 1) Содержание территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН: — обрезка кустов и деревьев — погрузка КГМ. 2) Увеличение объема выполняемых работ (сезонные работы): — сбивание сосулек с крыш — покос травы — полив территории в жаркое время года — покраска бордюров и деревьев 3) Качественная замена отсутствующих сотрудников 4) Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями: — покраска оборудования — ремонт уборочного инвентаря 5) Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности	 3 3 3 3 3 3 4 4 4 5
2.	Организация работы с родителями, коллегами: 1) Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей 2) Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	 3 3
3.	Общие показатели: 1) Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ 2) Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.). 3) Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, демонстрации, митинги) 4) Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности.	 4 5 4 4

Критерии для расчета стимулирующих выплат машинисту по стирке белья

№ п/п	Критерии оценки	Допустимое количество баллов
1.	Качество выполняемых работ: 1) Строгое соблюдение требований СанПиН, электробезопасности в работе с электрооборудованием. 2) Высокое качество стирки с соблюдением технологии и требований СанПиН. 3) Строгое соблюдение правил приема и выдачи белья по группам с учетом требований СанПиН. 4) Сохранность белья, оборудования и инвентаря, бережное отношение к белью. 5) Строгое выполнение правил хранения моющих средств. 6) Соблюдение норм ПБ и ОТ 7) Оказание помощи воспитателям младших групп во время одевании детей на улицу 8) Отсутствие замечаний по итогам ревизионных, инвентаризационных и иных проверок по финансово-хозяйственной деятельности 9) Участие в замене штор в группах, рекреациях учреждения; 10) Выполнение особо важных работ, не входящих в должностные обязанности: – сезонная работа на территории ДОУ и в помещениях ДОУ – участие в культурных и спортивных мероприятиях учреждения 11) Обработка белья в период карантинов	4 4 4 4 4 4 3 5 4 5 4
2.	Организация работы с родителями, коллегами: 1) Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей 2) Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	4 4
3.	Общие показатели: 1) Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ 2) Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников) 3) Экономия энергоресурсов 4) Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники). 5) Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. 6) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка 7) Содержание в надлежащем виде рабочего места и помещения прачечной 8) Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	4 4 3 4 3 4 3 3

Критерии для расчета стимулирующих выплат младшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Допустимое количество баллов
1.	Качество выполняемых работ:	4
	1) Качественное проведение генеральных уборок	4
	2) Просушка мягкого инвентаря в летний период (одеяла, подушки, матрасы), стирка ковров и другие сезонные мероприятия.	4
	3) Сохранность имущества и материальных ценностей (мебель, мягкий инвентарь, посуда)	4
	4) Отсутствие замечаний при соблюдении правил санитарно-эпидемиологического режима:	5
	– требования организации питания	
	– соблюдение режима дня	
	– режим проветривания	
	– режим уборки помещений	
	5) Соблюдение норм ПБ и ОТ	4
	6) Обработка группового помещения, мебели, мягкого инвентаря в период карантинов	4
	7) Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями (отсутствия замечаний)	5
	8) Качественная результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса	4
	9) Оказание помощи воспитателям младших групп во время одевания детей на улицу	4
2.	Организация работы с родителями, коллегами:	
	1) Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	4
	2) Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	4
3.	Общие показатели:	
	1) Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	5
	2) Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников)	4
	3) Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, работа без горячей воды, работа после ремонта, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	5
	4) Экономия энергоресурсов	4
	5) Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, демонстрации, митинги)	4
	6) Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности.	4

Критерии для расчета стимулирующих выплат рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии качества	Допустимое количество баллов
1.	Качество выполняемых работ:	
	1) Оперативное и качественное выполнение заявок по ремонту	4
	2) Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения	4
	3) Устранение аварийных ситуаций до приезда обслуживающей организации	5
	4) Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электроинструментами.	4
	5) Регулярный осмотр и качественное содержание мебели, малых форм, игрового инвентаря (отсутствие замечаний)	4
	6) Сохранность оборудования и инструмента	4
	7) Содержание в надлежащем виде рабочего места	3
	8) Соблюдение норм ПБ и ОТ	3
	9) Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности	4
	10) Выполнение особо важных работ не входящих в должностные обязанности (по распорядительному акту заведующего)	4
	– погрузка КБО;	4
	– сезонная работа на территории и в помещениях ДОУ.	
2.	Организация работы с родителями, коллегами:	
	1) Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	4
	2) Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	4
3.	Общие показатели:	
	1) Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	3
	2) Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	5
	3) Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников)	4
	4) Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	5
	5) Экономия энергоресурсов	4
	6) Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, демонстрации, митинги)	4
	7) Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности.	4

Методика перевода баллов в денежный эквивалент

Сумма стимулирующих выплат распределяется следующим образом:

- в соответствии с пунктом 7.12.2. – по балловым критериям для воспитателей, специалистов (приложения № 2 и № 3) – распределяется 50% от всей суммы;
- в соответствии с пунктом 8.10. – премиальные выплаты – распределяется вторая часть (50%) от всей суммы.

При подсчёте баллы суммируются по всем критериям. Чтобы высчитать денежный эквивалент 1 балла («стоимость» одного балла), необходимо сумму выплат, которая выделяется на месяц, разделить на количество баллов. Денежный эквивалент 1 балла не стабилен, он зависит от суммы, выделенной на конкретный месяц, и от набранного работниками количества баллов.

Размер премиальных выплат зависит от участия конкретного работника в решении рабочих проблем, связанных с производственной необходимостью, нехваткой кадров, выполнением срочных заданий, особых поручений.

Для административно-хозяйственного персонала, специалистов и служащих, работников рабочих профессий выплаты распределяются на основании пункта 8.10. (премиальные выплаты), исходя из выделенной суммы в соответствии с Приложением № 5.

Материальная помощь и разовые премии к определённым датам

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий, материальной помощи (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
Премии к определённым датам: - юбилейные даты (50, 55, 60, 65 и т.д.); - день дошкольного работника; - международный женский день; - новый год; - день защитника Отечества	До 100%
Материальная помощь в связи: - с вступлением в брак; - с рождением ребенка; - дорогостоящим лечением; - со смертью близкого родственника; - с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) - с трудной жизненной ситуацией	До 100%