

Учтено мнение:  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного учреждения  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.В. Сковородова  
(подпись)  
Протокол №1  
от «25» ноября 2020г.



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосолянский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей «Колосок»

С. Новая Солянка, 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосолянский детский сад «Колосок»**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок» (далее - Учреждение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009г №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», с Постановлением администрации Рыбинского района от 22.05.2012г. № 233-п «Об утверждении порядка введения новой системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района», Постановлением администрации Рыбинского района от 06.11.2015 № 605-п «О внесении изменений в постановление администрации Рыбинского района от 22.05.2012 № 233-п «Об утверждении порядка введения новой системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района», Постановлением администрации Рыбинского района от 22.05.2012г. № 235-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района с изменениями №492-п от11.09.2020г.

**1.2.** Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**1.3.** Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников.**

**2.1.** Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

**2.2.** Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, персональных выплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и локальными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений могут,

устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Рыбинского района.

**2.3.** Персональные выплаты педагогическим работникам учреждения определяются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Изменение размеров персональных выплат производится на основании Приказа руководителя учреждения:

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 стимулирующих выплат;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

**2.4.** Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (Приложение №2):

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада.
- Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Выплаты могут быть сняты на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание дополнительной работы, за которую была назначена выплата;
- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению и т.п.), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника компенсационные выплаты могут быть сняты на определенный срок.

## **2.5. Стимулирующие выплаты**

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части ФОТ работникам МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок» (Приложение №7), утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с «Критериями оценки деятельности работников учреждения».

Размеры стимулирующих выплат за исключение персональных, устанавливаются в абсолютных размерах с применением балльной системы, исходя из критериев разработанных показателей.

2.6 Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения устанавливаются распорядительным актом (приказом) заведующего учреждения.

2.7 При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения заведующий учреждения учитывает мнение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в учреждении (далее - Комиссии).

### **III. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы, определенной трудовым договором**

3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
- размеры доплат за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без сопровождения от работы устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

### **IV. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.**

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.2. Предельное количество должностных окладов руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством образования и науки Красноярского края.

**4.3.** Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной управлением образования администрации Рыбинского района (далее - рабочая группа).

**4.4.** Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

**4.5.** Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

**4.6.** Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

**4.7.** Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Управления образования администрации Рыбинского района на срок не более 1 года. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

**4.8.** Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения.

**4.9.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителя руководителя определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителю руководителя определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

**4.10.** При выплатах по итогам работы учитываются:

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя определяется согласно приложению N 6 к настоящему Положению. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

**4.11.** Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителю руководителя устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

**4.12.** Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

**5.1.** Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

**5.2.** Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

**5.3.** В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие

обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

**5.4.** Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**5.5.** Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **VI. Заключительные положения**

**6.1.** Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных казённых и бюджетных образовательных учреждений.

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0 <*>
2 квалификационный уровень		3896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

-----  
 <\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3849,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4282,0
2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	6208,0
"специалист по закупкам" устанавливается в размере 3 869,0 рубля";	869,0 рубля";

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3896,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5667,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3016,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4635,0<*>
4 квалификационный уровень	5068,0
5 квалификационный уровень	5678,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	6706,0

<\*> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 46350 руб.

6. Должности руководителей структурных подразделений ( филиал)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8565,0
2 квалификационный уровень	9207,0
3 квалификационный уровень	9933,0

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных  
(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2	руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
4	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
5	За работу в сельской местности	25

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

### РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%

	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
	краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	2155,2 рубля

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.  
Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 4  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБДОУ «Новосолянский детский сад  
«Колосок»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок» для заместителя руководителя.

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Заместители руководителя учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	10 %
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20 %

		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20 %
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10 %
Сохранение здоровья детей в учреждении		Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10 %
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10 %
		Посещаемость детей	Не менее 80 %	20 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20 %
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20 %
		Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20 %
	Сохранность контингента воспитанников	Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение детей в пределах 1-2 % от общей численности	20 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20 %

Приложение № 5  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБДОУ «Новосолянский детский сад  
«Колосок»

Размер персональных выплат заместителю руководителя  
МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок»

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2	сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	<p>опыт работы в занимаемой должности <u>&lt;*&gt;</u>:</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;*&gt;</u></p> <p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <u>&lt;*&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", <u>&lt;***&gt;</u></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова</p>	<p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p>

	"народный" <*>	40%
4	Работа в сельской местности	25%
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	20%

-----

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБДОУ «Новосолянский детский сад  
«Колосок»

Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя  
МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнение в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проекта	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

Приложение № 6-1  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок»

**«Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда  
руководителей учреждений»**

"Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого: обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных:  клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20

	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно -восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15"

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части ФОТ работникам**  
**МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосолянский детский сад «Колосок» (именуемого в дальнейшем – Образовательная организация).

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Заработная плата работников Образовательной организации определяется Положением об оплате труда и предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оклад работников Образовательной организации формируется на основании минимального оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности.

1.5. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам (за исключение заведующего) устанавливаются к минимальному окладу по ПКГ в процентном отношении приказом заведующего Образовательной организации на основании протокола комиссии по назначению доплат и надбавок, исходя из критериев разработанных показателей.

1.7. Комиссия по назначению доплат и надбавок избирается на общем собрании трудового коллектива и состоит из нечетного числа членов.

**2. Виды морального и материального стимулирования.**

2.1. В целях морального стимулирования работников Образовательной организации применяются следующие виды морального стимулирования:

- 1) награждение государственными и отраслевыми наградами за многолетний творческий труд, высокое качество работы;
- 2) награждение Почетной грамотой краевого или районного уровня за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в работе;
- 3) объявление благодарности за добросовестный труд, активное участие в работе.

2.2. В целях материального стимулирования работников Образовательной организации применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) доплаты;
- 2) надбавки;
- 3) премии, единовременные вознаграждения;
- 4) материальная помощь.

2.3. Надбавки устанавливаются с учетом результатов труда, с учетом сложности, напряженности и других качественных показателей труда конкретного работника.

2.4. Доплаты устанавливаются за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, интенсивность и напряженность труда. Доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующего Образовательной организации по вакантной должности.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу заведующего Образовательной организации.

### **3. Структура стимулирующей части оплаты труда:**

3.1. Выплаты за качество профессиональной деятельности, устанавливаемые ежемесячно (80% от стимулирующей части фонда оплаты труда)

3.2. Премии (15% от стимулирующей части фонда оплаты труда) (пункт 39 «Типового положения о дошкольном образовательном учреждении» приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 октября 2011 г. N 2562

3.3. Материальная помощь (5% от стимулирующей части фонда оплаты труда)

### **4. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работникам, ее состав и регламент работы.**

4.1. Создается комиссия и утверждается состав комиссии приказом заведующего Образовательной организации.

4.2. В состав комиссии включаются заместители руководителя, высококвалифицированные работники учреждения, представители профсоюзного комитета, в количестве не менее 3-х человек.

4.3. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, проводит ее заседания.

4.4. Заместитель председателя комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию).

4.5. Члены комиссии имеют право:

- определять порядок работы комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

4.6. В компетенцию комиссии входит:

- рассмотрение документов работников, претендующих на установление надбавки к заработной плате за качество профессиональной деятельности;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или об отказе в установлении надбавки.

4.7. Решение комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава комиссии.

4.8. Заседания комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и членами комиссии.

4.9. Система стимулирующих выплат работникам Образовательной организации предусматривает стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается на продолжительный срок, но не более 1 года;

4.10. Для установления стимулирующих выплат работники Образовательной организации представляют в комиссию оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями (*Приложение №1*).

4.11. Комиссия рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам на определенный период (в баллах).

4.12. Денежный эквивалент балла устанавливается в зависимости от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может изменяться в течение года.

4.13. Заведующий Образовательной организации издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат на определенный период.

## **5. Лишение и снижение стимулирующих выплат.**

**5.1.** Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего Образовательной организации до истечения срока их действия за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка, нарушение должностной инструкции, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда; неисполнение приказов и распоряжений заведующего, нарушение режима дня воспитанников, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, замечания со стороны надзорных органов, замечания по ходу внутреннего контроля (*Приложение №2*).

**5.2.** Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

## **6. Премирование.**

6.1. По результатам работы в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников Образовательной организации приказом заведующего (при наличии фонда экономии заработной платы).

6.2. Размер премии (единовременного вознаграждения) конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в Образовательной организации в порядке совместительства, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.4. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

6.5. Основаниями для выплаты премии (единовременного вознаграждения) являются:

- призовые места по итогам конкурсов, проводимых в Образовательной организации;
- участие в конкурсах на муниципальном, краевом или федеральном уровнях;
- в виде поощрения за качественную работу и (или) участие в отдельных мероприятиях;
- к профессиональному празднику – День учителя;
- к Международному женскому дню и Дню защитников отечества;
- по итогам работы в летний оздоровительный период;

- по итогам подготовки к новому учебному году;
- по результатам работы в календарном году.

## **7. Материальная помощь.**

Материальная помощь выплачивается работнику при наличии финансовой возможности по приказу заведующего с учетом условий, предусмотренных настоящим «Положением» и максимальными размерами, не ограничивается.

7.1. Работникам Образовательной организации может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- погребение близких родственников (родители, дети);
- при несчастных случаях (авария, тяжелая травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.п.;
- на лечение;
- к личному юбилею (50 лет и далее каждые 5 лет).

Приложение №1  
к Положению о распределении  
стимулирующей части ФОТ работникам

«Стимулирующие выплаты  
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при  
выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество  
выполняемых работ) работникам  
МБДОУ «Новосолянский детский сад «Колосок»»

**Оценочный лист деятельности  
методиста (старшего воспитателя)**

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
1.	<b>Высокое качество образовательного процесса:</b>		
1.1	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.		15
1.2	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.		4
1.3	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.		5
2.	<b>Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:</b>		
2.1.	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.		4
2.2.	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.		5
2.3.	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.		10
3.	<b>Особый вклад в развитие Образовательной организации:</b>		
3.1.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).		10
3.2.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности		4

	учреждения.		
3.3.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.		5
3.4.	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.		5
<b>4.</b>	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b>		
4.1.	Ведение документации в электронном виде.		4
4.2.	Составление презентаций о работе учреждения.		5
<b>5.</b>	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b>		
5.1.	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.		5
5.2.	Руководство работой Совета родителей, родительского клуба.		5
<b>5.3</b>	<b>Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).</b>		5
<b>6.</b>	<b>Оформление протоколов совещаний, заседаний с педагогами.</b>		4

### Оценочный лист деятельности воспитателя

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
<b>1.</b>	<b>Средняя посещаемость детьми ДОУ:</b>		
1.1.	В группах для детей раннего возраста: - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 89,9 - процент посещаемости от 70 до 79,9 - процент посещаемости от 60 до 69,9		4 3 2 1
1.2.	В смешанных группах комбинированной направленности: - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 89,9 - процент посещаемости от 70 до 79,9		4 3 2
1.3	Отсутствие задолженности по внесению родительской платы за текущий месяц		3
<b>2.</b>	<b>Высокое качество образовательного процесса:</b>		
2.1.	Повышение профессиональной компетентности: - посещение курсов повышения квалификации – наличие удостоверения - посещение районных мероприятий (МО, семинар)		5
2.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа);		2
2.3.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.		3
2.4.	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.		3
2.5.	Достижения воспитанников: Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня (дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие)		4
<b>2.6</b>	Практическое участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, проведение мастер-классов, открытых занятий Уровень: ДОУ муниципальный региональный федеральный		2 3 4 5
<b>3.</b>	<b>Систематическое использование ИКТ в</b>		

	<b>образовательном процессе:</b>		
3.1.	Ведение документации, написание планов работы в электронном виде.		1
3.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.		4
3.3.	Наличие публикаций в СМИ, на сайте ДОУ.		2
<b>4.</b>	<b>Осуществление дополнительных видов работ не входящие в должностные обязанности:</b>		
4.1.	- участие в благоустройстве территории ДОУ;		5
4.2.	-участие в ремонте;		
4.3.	- участие в работе комиссий		4
4.4.	- участие в общественной деятельности ДОУ (профком)		3
<b>5.</b>	<b>Особый вклад в развитие ДОУ:</b>		5
<b>5.1</b>	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне ДОУ; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)		3 4 5
<b>6.</b>	<b>Результативность работы с семьями воспитанников:</b>		3 (за каждое мероприятие)
<b>6.1</b>	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.); Отсутствие случаев травматизма		5

**Оценочный лист деятельности  
инструктора по физической культуре, музыкального руководителя**

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
<b>1.</b>	<b>Высокое качество образовательного процесса:</b>		
1.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).		3
1.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).		3
1.3.	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.		3
1.4.	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.		5
1.5.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.		5
1.6.	Достижения воспитанников. Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня (дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие):		
	- на уровне ДОУ;		3
	- на муниципальном уровне (победители);		4
	- на региональном или федеральном уровне (победители).		5
1.7.	Повышение профессиональной компетентности: - посещение курсов повышения квалификации – наличие удостоверения - посещение районных мероприятий (МО, семинар)		5
<b>2.</b>	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b>		
2.1.	Ведение рабочей документации, написание планов работы в электронном виде.		3
2.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.		4
2.3.	Наличие публикаций в СМИ, на сайте ДОУ.		3
<b>3.</b>	<b>Трансляция педагогического опыта:</b>		
3.1.	Участие в методической работе на уровне ДОУ (подготовка и проведение консультаций,		5

<p>3.2.</p> <p>3.3.</p> <p>4.</p> <p>4.1.</p> <p>5</p> <p>6.</p>	<p>семинаров, открытых просмотров и др.).</p> <p>Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;</p> <p>Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).</p> <p><b>Особый вклад в развитие ДОУ.</b> Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья).</p> <p>Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне Учреждения;</li> <li>- на муниципальном уровне (победители);</li> <li>- на региональном или федеральном уровне (победители)</li> </ul> <p><b>Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в благоустройстве территории ДОУ;</li> <li>- участие в ремонте;</li> <li>- участие в работе комиссий</li> </ul> <p><b>Результативность работы с семьями воспитанников:</b></p> <p>Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);</p> <p>Отсутствие случаев травматизма</p>		<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>5</p>
--	---	--	---

**Оценочный лист деятельности  
педагога-психолога  
учителя- логопеда**

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
<b>1.</b>	<b>Высокое качество образовательного процесса:</b>		
1.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).		5
1.2.	Разработка письменных рекомендаций воспитателям по развитию детей.		4
1.3.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.		4
1.4.	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.		4
<b>2.</b>	<b>Результативность работы:</b>		
2.1.	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.		5
2.2.	Готовность выпускников к обучению в школе.		5
<b>3.</b>	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b>		
3.1.	Ведение документации, написание планов работы в электронном виде.		5
3.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.		5
3.3.	Наличие публикаций в СМИ, на сайте ДООУ.		3
<b>4.</b>	<b>Трансляция педагогического опыта:</b>		
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).		4
4.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;		5
4.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).		10
<b>5.</b>	<b>Особый вклад в развитие ДООУ.</b>		
5.1	Персональное участие в проведении		5 (за каждое

	мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).		мероприятие)
5.2	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)		3 4 5
<b>6.</b>	<b>Результативность работы с семьями воспитанников:</b>		
6.1	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.);		5
6.2	Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%		4 5
6.3	Консультирование семей, по вопросам воспитания и развития ребенка.		5 5
6.4	Отсутствие случаев травматизма		
<b>7.</b>	<b>Осуществление дополнительных видов работ не входящие в должностные обязанности:</b>		
	- участие в благоустройстве территории ДОУ;		5
	-участие в ремонте;		4
	- участие в работе комиссий		3
	-участие в общественной деятельности ДОУ (профком)		3

**Оценочный лист деятельности  
Младшего воспитателя**

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
<b>1</b>	<p><b>Средняя посещаемость детьми.</b>            В группах для детей раннего возраста:            - процент посещаемости от 91 до 100            - процент посещаемости от 80 до 89,9            - процент посещаемости от 70 до 79,9            - процент посещаемости от 60 до 69,9            В смешанных группах компенсирующей направленности:            - процент посещаемости от 91 до 100            - процент посещаемости от 80 до 89,9            - процент посещаемости от 70 до 79,9</p>		<p>4 2 2 1 4 3 2</p>
<b>2</b>	<p><b>Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля):</b></p>		
2.1	<p>Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)</p>		5
2.2.	<p>Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.</p>		3
2.3.	<p>Участие в подготовке мероприятий, исполнение ролей в мероприятии</p>		5
<b>3</b>	<p><b>Стаж непрерывной работы в ДОУ:</b>            - от 5-ти до 10 лет            - от 10-ти до 20 лет            - свыше 20 лет</p>		<p>3 4 5</p>
<b>4</b>	<p><b>Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля):</b></p>		
4.1	<p>- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы;</p>		2
4.2	<p>- тщательное соблюдение режима дня воспитанников;</p>		2
4.3	<p>- своевременное выполнение распоряжений</p>		2

4.4	<p>заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя;</p> <p>- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;</p>		2
5	<p><b>Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля):</b></p> <p>- отсутствие битой и сколотой посуды;</p> <p>- бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.</p>		5
6	<p><b>Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности:</b></p> <p>- участие в благоустройстве территории ДОУ;</p> <p>- участие в ремонте;</p> <p>- участие в работе комиссий</p>		5
			4

**Оценочный лист деятельности  
завхоза**

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
1	Ведение бракеражного журнала готовой продукции.		5
2	Работа по пожарной безопасности и охране труда		5
3	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации, отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов		5
4	Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования.		5
5	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.		10
6	Стаж непрерывной работы в учреждении: - от 5-ти до 10 лет		3
	- свыше 10.		4
7.	Осуществление дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности:		
	- участие в благоустройстве территории ДОУ;		5
	- участие в ремонте;		5
	- участие в работе комиссий		4
	- участие в культурно-массовых мероприятиях		5

**Оценочный лист деятельности  
Повара**

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Период оценки с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
1	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов.		5
2	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.		5
3	Участие в работе комиссий.		4
4	Участие в благоустройстве территории ДОУ		5
5	Сохранность кухонного оборудования и инвентаря.		5
6	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания.		5
7	Качество первичной обработки продуктов		5
8	Участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ		5
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5
10	Стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 5-ти до 10 лет - свыше 10 лет		3
			4

**Оценочный лист деятельности  
Помощника повара**

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Период оценки с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков)		до 60
2	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря.		до 30
3	Стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 2-х до 5 лет - от 5-ти до 10 лет - свыше 10 лет		до 10 до 15 до 20
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности.		до 40
5	Приготовление мыльно-содового раствора и выдача обслуживающему персоналу для использования в работе.		до 25

**Оценочный лист деятельности  
машиниста по стирке белья**

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Период оценки с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда.		5
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5
3	Сохранность технологического		5

4	оборудования. Стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 2-х до 5 лет - от 5-ти до 10 лет		2 3
5	Выполнение обязанностей по ограничению доступа посторонних лиц на территорию ДООУ в течение рабочего дня.		5 до 5

**Оценочный лист деятельности  
дворника, подсобного рабочего**

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Период оценки с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
1.	Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание)		5
2.	Сохранность инвентаря.		5
3.	Стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 2-х до 5 лет - от 5-ти до 10 лет		3 5
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		5
5.	Выполнение обязанностей по ограничению доступа посторонних лиц в здание ДООУ в течение рабочего дня.		5

**Оценочный лист деятельности  
сторожа**

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Период оценки с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

№ п/п	Показатели	Фактическое значение	Возможный балл
1	Интенсивность и напряженность труда в связи с обострением криминогенной обстановки		5
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности		5
3	За стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 5-ти до 10 лет - свыше 10 лет		3 5

**Оценочный лист  
"Специалист по закупкам»**

"Специалист по закупкам	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных	факт проведения	20

		товаров, работ, услуг		
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	своевременное выполнение поручений и заданий руководи-теля	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10"

Приложение №2  
к Положению  
о распределении  
стимулирующей части  
ФОТ работникам

**Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат, доплат и премии  
или их лишение.**

Сотрудник может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

<b>№ п/п</b>	<b>Вид показателей</b>	<b>Размер %</b>
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	50
2.	Нарушение санитарно-эпидемического режима.	100
3.	Нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности.	100
4.	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей.	100
5.	Нарушения работником педагогической этики.	50
6.	Обоснованные жалобы со стороны родителей (низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям)	50
7.	Детского травматизма по вине работника.	100
8.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.	50
9.	Ошибок в ведении рабочей документации.	50
10.	Высокая заболеваемость детей.	50
11.	Не качественное приготовление пищи.	50
12.	Несвоевременное обеспечение продуктами питания и списания имущества ДОУ.	50
13.	Необоснованный отказ от работы за временно отсутствующего работника	100
14.	За нарушение Устава Учреждения;	100
15.	За нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;	100
16.	За нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины	100
17.	За нарушение корпоративной этики.	50