Принято Советом Учреждения
Протокол №1 от 20.04.2015г.
_____ О.В.Тихонова

Согласовано
Председатель общего собрания
трудового коллектива
МДОУ «Детский сад № 8»
_____ О.А.Коваль
Протокол N 1 от «20» апреля 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МДОУ
«Детский сад № 8»
от 20.04.15 № 3
_____ Л.Н.Федорова
от «20» апреля 2015 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ
## об оплате труда работников
## МДОУ «Детский сад № 8»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.

1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 8», осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности по коду ОКВЭД 80.10.1 «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)» (далее - Учреждение):

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации; профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральных органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда; перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа; перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия; настоящего Положения; мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает:
размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера; условия осуществления и рекомендуемые размеры

выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителей, заместителей руководителей.

1.1. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

1.4. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.5. «Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с Комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения самостоятельно.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2. Размеры должностных окладов работников МДОУ «Детский сад № 8» в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в Приложении **№ 1** к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.3. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

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

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории –0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания, награжденным знаком отличия в сфере образования или Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения:

- награжденным Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации – 0,05;
- имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования – 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному из оснований по основному месту работы.

Выплата за квалификационную категорию, установленная работнику за наличие второй квалификационной категории до введения в действие настоящего Положения, может производиться до окончания периода, на который установлена квалификационная категория.

2.5. Работникам, занимающих должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

## III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждений, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

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

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

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

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

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена работникам Учреждения, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Исчисление ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

3.3. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты

стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела **VII** настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

## IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в (Приложении № **1**) к настоящему Положению.

4.2. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.
К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:
- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

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

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу.

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

отношении к окладу. Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

4.4. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

## V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются трудовым договором в размере на 30% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

5.4. В целях поощрения заместителей руководителя предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию (при ее наличии);
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника,

занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

5.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена заместителю руководителя Учреждения как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

5.6. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

5.7. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

## VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

6.3. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени,

производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

## VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

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

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

Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

7.3. Порядок расчёта стимулирующих выплат, порядок определения размера выплат стимулирующего характера, показатели и критерии качества и результативности труда работников, показатели и критерии интенсивности, качества и результативности труда по должностям согласно Приложению № **2**.

7.4. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

7.5. Размер премии определяется как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

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

## VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

8.2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам оказывается материальная помощь.

8.3. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение **№ 1**
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 8»

**Размеры должностных окладов (окладов) работников МДОУ «Детский сад № 8»**
**по состоянию на 20.04.2015 года**

| | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|---|---|
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня** | |
| 1 квалификационный уровень:<br>• Дворник<br>• Кастелянша<br>• Кладовщик<br>• Сторож<br>• Уборщик служебных помещений<br>• Кухонный рабочий<br>• Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 4082,0 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень:<br>Калькулятор<br>2 квалификационный уровень:<br>• Повар<br>• Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания<br>• Техник | 4239,0<br><br>4441,0 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень:<br>• Инспектор по кадрам | 4441,0 |
| 3 квалификационный уровень:<br>• Шеф - повар | 4704,0 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень:<br>• Инженер-программист | 6123,0 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | |
| 1 квалификационный уровень:<br>• Младший воспитатель | 4600,0 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников** | |
| 1 квалификационный уровень:<br>• Музыкальный руководитель<br>• Инструктор по физической культуре | 6880,0 |
| 3 квалификационный уровень:<br>• Воспитатель<br>• Педагог - психолог | 7625,0 |
| 4 квалификационный уровень:<br>• Старший воспитатель | 8914,0 |

Приложение № **2**

к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 8»

**Порядок выплат стимулирующего характера**

**1. Порядок расчёта стимулирующих выплат**

1.1. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчёта производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат, избираемой из состава Общего собрания трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 8». Решение о включении конкретных членов трудового коллектива в указанную комиссию принимается на заседании Общего собрания трудового коллектива. Состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя на основании протокола заседания Общего собрания трудового коллектива. Председателем Комиссии по распределению стимулирующих выплат является руководитель МДОУ «Детский сад № 8». Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

1.2. Основанием для установления выплат стимулирующего характера являются критерии и показатели деятельности для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда с обоснованием необходимости назначения конкретному работнику или группе работников стимулирующей надбавки определённого вида с указанием периода и размера выплаты. Произведенный Комиссией по распределению стимулирующих выплат расчет с обоснованием фиксируется в протоколе заседания, подписывается председателем комиссии и секретарём. На основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад № 8» руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера за результаты их работы. Оплаты, указанные в настоящем пункте производятся одновременно с выплатой заработной платы.

**2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

2.1. Размер выплат стимулирующего характера рассчитывается через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям. Для каждого критерия устанавливается своя шкала градации (количество баллов, набранных сотрудником, зависит от степени реализации данного направления).

2.2. Для проведения расчётов размера выплат стимулирующего характера сначала формируется Фонд стимулирующих выплат, запланированный на текущий период для каждой категории работников, потом рассчитываются баллы, набранные каждым работником, а также стоимость одного балла и затем определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику.

2.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников, необходимо разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

2.5. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад № 8» будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, перераспределение средств внутри учреждения.
2.6. В течение каждого месяца ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

## 3. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

3.1. Критерии качества и результативности труда работников МДОУ «Детский сад № 8» разрабатываются учреждением самостоятельно. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МДОУ «Детский сад № 8»:
- для заместителей руководителя МДОУ «Детский сад № 8»;
- для педагогических работников МДОУ «Детский сад № 8» (воспитателей и педагогов-специалистов);
- для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Детский сад № 8».

3.2. Для расчёта выплат стимулирующей части Фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 8» используются следующие критерии и показатели эффективности деятельности, качества и результативности труда:

3.2.1. **Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя (заведующего) МДОУ «Детский сад № 8», устанавливаемые по итогам работы 1 раз в 6 месяцев**

| № | Критерии | Показатели деятельности | Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчет показателя | Шкала (баллы) | Максимальное количество баллов по критериям |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | **Образовательная деятельность** | Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования | Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО, от общей численности воспитанников, % | 0-10% - 0 баллов<br>10% - 39% - 1 балл<br>40% - 69% -2 балла<br>70 % -100% - 3 балла | **11** |
| Реализация вариативных форм | | Количество детей, охваченных дополнительными программами, направленными на:<br>- выявление и развитие одаренных детей;<br>- работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и другие), % от общего числа количества воспитанников группы | 0-10% - 0 баллов<br>10 % - 14% - 1 балл<br>15% - 19% - 3 балла<br>20% и более - 5 баллов | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| образования и содержания детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу со | | ДОО;<br>Организация работы по формированию системы индивидуального сопровождения освоения образовательных программ для разных категорий детей. | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| даренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, включая организ | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | | | | | |
| Реализация программ дополнительн | | Качество и объем мероприятий в рамках реализации инновационных проектов и экспериментальной деятельности. | 3 балла | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ьногообразования, инновационных проектов, организация экспериментальной деятельности. | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2. | **Уровень качества профессиональной деятельности** | Уровень удовлетворенности заказчиков, потребителей качеством оказанных услуг. Создание благоприятного психологического климата в коллективе. | Результаты проведения независимого соцопроса. | 0-84% - 0 баллов<br>85% -89 - 4 балла<br>90% -100% - 5 баллов | |
| Организация работы по сохранности контингента, здоровьесбережению, физкультурн | | Качество мероприятий, направленных на оздоровление и здоровье сбережение. | 2 балла | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| о-оздоровительных мероприятий | | | | | |
| Участие и результативность воспитанников в творческих ко | | Количество воспитанников – победителей и призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов. | Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень - 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла, уровень ПОО – 2 балла, уровень ДОО – 1 балл. | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| нкурсах и соревнованиях, программ, проектов, фестивалей | | | |
| Участие в профессиональных конкур | | Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях. Количество и уровень публикаций опыта работы, представление опыта в СМИ (печатные издания, телевидение, официальный сайт ДОУ). | Всероссийский уровень – 8 баллов;<br>региональный уровень – 7 баллов;<br>муниципальный уровень – 6 баллов;<br>ПО - 4 балла. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| сах, методических семинарах, научно-практических конференциях. Представление опыта в СМИ. Пу | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| бликации. | | | | | |
| | | Наличие авторских разработок (методических, педагогических, технологических), включенных в основную образовательную программу организации, в программу развития организации. Разработка собственных методических рекомендаций, пособий, программ. | Применение авторских разработок педагога в работе. Наличие собственных методических рекомендаций, пособий, программ, их использование в образовательном процессе. | 5 баллов | |
| Обеспечение соответствия оборудования всем требованиям | | Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля. Количество и качество разработанных документов. Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов.для развития ДОО. | 7 баллов | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| санитарных норм и норм безопасности. | | | | | |
| Обеспечение требований пожарной безопасности и электр | | Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля. Количество и качество разработанных документов. Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов. | 7 баллов | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| р о б е з о п а с н о с т и, о х р а н ы т р у д а. | | | | | |
| | | Организация работы по реализации мероприятий по вопросам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям, антикоррупционной деятельности. | Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля. Количество и качество разработанных документов. Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов. | 7 баллов | |
| | | Проведение внутренней оценки качества деятельности ОО:<br>- мониторинг воспитательно-образовательной, финансовой, административно-хозяйственной деятельности;<br>- проведение процедуры самообследования ОО. | Положительная динамика развития ОО. | 5 баллов | |
| | | Организация мероприятий с субъектами образовательного процесса (дети, педагоги, родители, социальные партнеры) | Наличие совместных программ и проектов, применение различных форм взаимодействия (сложность организации мероприятия, количество участников). | Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень -4 балла; муниципальный уровень – 3 балла, уровень ПОО – 2 балла, уровень ДОО – 1 балл. | |
| | | Развитие предметно-пространственной среды ДОО. | Обеспечение сохранности имущества ДОУ, своевременного ремонта и обогащения среды ДОУ. Привлечение внебюджетных средств | 5 баллов | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | для развития ДОО. Выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта. | | |
| | | Уровень качества составления аналитических и организационных документов, регламентирующих уставную деятельность ОО. | Ведение электронного документооборота. Своевременное и качественное оформление отчетности, документов, регламентирующих уставную деятельность ОО. | 3 балла | |
| 3 | **Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста педагога** | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности сотрудников ДОО. | Своевременность и качество проведенных мероприятий, направленных на повышение отдельных профессиональных компетентностей, повышение квалификации, аттестацию кадров на квалификационную категорию. | 3 балла | **3** |
| 4 | **Дополнительный критерий.** | Обеспечение своевременности оплаты за детский сад. | Отсутствие задолженности по родительской плате (на основании ведомости задолженности). | 2 балла | **22** |
| Своевременное заключение договоро | | Отчеты по заключению и исполнению договоров | 2 балла | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| в, контроль их исполнения; контроль сроков оплаты. | | | | | |
| Своевременное размещение информа | | Отчеты по размещению информации и документов и внесению изменений на Официальных сайтах. | 8 баллов | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ц и и и д о к у м е н то в и в н е с е н и е и з м е н е н и й н а О ф и ц и а л ь н о м са й те д л я ра з м е щ е н и я и н ф о р м | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ациионогосударственных(муниципальных)учреждениях;Официальномсайте Российской Фед | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ерациидляразмещенияинформациионразмещениизаказов; Официальномсайте ОО. | | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Заучастиевобщественнойжизнии Учреждения(субботникии, уборка и т. д.) | | Объём и результативность работы | 5 баллов | |
| Выполнение особо | | Профессионализм и оперативность при выполнении особо важных и ответственных работ. | 5 баллов | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| важных и ответственных работ. | | | | | |
| | | | | **Всего:** | |

3.2.2. **Показатели эффективности деятельности педагогических работников (педагогов-специалистов)**

**МДОУ «Детский сад № 8», устанавливаемые по итогам работы за месяц**

- - Музыкальный руководитель
- - Педагог-психолог
- - Старший воспитатель
- - Инструктор по физической культуре

| № | Критерии | Показатели деятельности | Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчет показателя | Шкала (баллы) | Максимальное количество баллов по критериям |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | **Образовательная деятельность** | Реализация образовательных программ дошкольного образования для детей, соответствующих федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования. | Доля воспитанников группы, имеющих положительную динамику развития по образовательной программе ОО, % от общей численности воспитанников в группе ДОО. | 0 – 49% - 0 баллов;<br>50% - 69% - 1 балл;<br>70% - 89% - 3 балла;<br>90 – 100% - 5 баллов. | **15** |
| Реализация вариативных форм образования и содержания детей, в том числе | | Количество детей, охваченных дополнительными программами, направленными на:<br>- выявление и развитие одаренных детей;<br>- работу с детьми с особыми | 0 - 3% - 0 баллов<br>4 % -8% - 2 балла<br>9% -16% - 3 балла<br>17% -28% - 4 балла<br>29% - 100% – 5 баллов | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, включая организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. | | потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и другие), % от общего числа количества воспитанников группы ДОО;<br>Организация работы по формированию системы индивидуального сопровождения освоения образовательных программ для разных категорий детей. | | |
| Реализация программ дополнительного образования, включенных в образовательную программу ДОУ, инновационных проектов, организация экспер | | Численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования, % от общего числа воспитанников ДОО.<br>Качество и объем мероприятий в рамках реализации инновационных проектов и экспериментальной деятельности. | 0-30% - 2 балла<br>31% - 39% - 3 балла<br>40-49% - 4 балла<br>50% -100% - 5 баллов | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| имента льной деятель ности. | | | | | |
| 2. | **Уровень качества профессионал ьной деятельности** | Выполнение плана посещений дошкольного учреждения (от 1 года до 3), (от 3 до 7) | Посещаемость образовательной организации, % | Менее 67% - 0 баллов<br>67% -70% - 3 балла<br>71% -79% - 4 балла<br>80% и более - 5 баллов | |
| Уровен ь удовлет воренн ости заказчи ков, потреб ителей качеств ом оказанн ых услуг. Создан ие благоп риятно го психол огическ ого климат а в коллект иве. | | Результаты проведения независимого соцопроса. | 0-84% - 0 баллов<br>85% -89 - 4 балла<br>90% -100% - 5 баллов | | |
| Участи е и результ ативно сть участия воспит аннико в в творчес ких конкур сах и соревн ования х, програ ммах, проект ах, фестив алях. | | Подготовка участников и победителей, призеров в творческих конкурсах, соревнованиях, программах, проектах, фестивалях разного уровня. | Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень -4 балла; муниципальный уровень – 3 балла, уровень ПОО – 2 балла, уровень ДОО – 1 балл. | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, участие в подготовке педагогов к мероприятиям различного уровня. | | Сложность, объем работ, уровень мероприятия. | Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; ПО - 4 балла. | | |
| | | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. | Наличие совместных программ и проектов, применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни детского сада (сложность организации мероприятия, количество участников). | 5 баллов | |
| Развитие предметно-пространственной среды ДОО. | | Преобразование и обновление предметно-развивающей среды ДОО. Привлечение внебюджетных средств для развития ДОО. | 5 баллов | | |
| Применение различных форм взаимодействия с детьми | | Качество проведенных мероприятий с детьми, проявление инициативы и творчества. | 3 балла | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | **Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста педагога** | Реализация программы индивидуального профессионального развития, повышения квалификации. | Повышение квалификации без отрыва от производства, реализация и представление результатов индивидуальной образовательной программы по самообразованию. Посещение методических объединений, вебинаров и др., информирование коллег по изученным темам. | 5 баллов | |
| | | Участие в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях. Представление опыта в СМИ. Публикации. | Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах. Наличие выступлений на семинарах, конференциях, методических объединениях на различных уровнях. Количество и уровень публикаций опыта работы, представление опыта в СМИ (печатные издания, телевидение, официальный сайт ДОУ). | Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; полисистемный образовательный округ – 4 балла; уровень ДОУ – 2 балла. | |
| | | Наличие авторских разработок (методических, педагогических, технологических), включенных в основную образовательную программу организации, в программу развития организации. Разработка собственных методических рекомендаций, пособий. | Применение авторских разработок педагога в работе. Наличие собственных методических рекомендаций, пособий, их использование в образовательном процессе. | 5 баллов | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Составление аналитических, методических материалов, планирования по организации образовательной деятельности. | Владение технологиями электронного документооборота. Своевременное и качественное предоставление материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс. | 2 балла | |
| | | Расширение образовательного пространства, взаимодействие с организациями. | Привлечение социальных партнеров. | 3 балла | |
| 4 | **Дополнительный критерий.** | За участие в общественной жизни Учреждения (субботники, уборка и т.д.) | Объём и результативность работы | 7 баллов | **22** |
| Интенсивность и напряженность труда | | Количество дней | 1-2 дня – 1 балл.<br>3-5 дней – 3 балла.<br>6 и более дней – 5 баллов. | | |
| Выполнение особо важных и ответственных работ. | | Профессионализм и оперативность при выполнении особо важных и ответственных работ. | 10 баллов | | |
| | | | | **Всего:** | |

3.2.3. **Показатели эффективности деятельности педагогических работников МДОУ «Детский сад № 8», устанавливаемые по итогам работы за месяц**

- - Воспитатель

| № | Критерии | Показатели деятельности | Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчет показателя | Шкала (баллы) | Максимальное количество баллов по критериям |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | **Образовательная деятельность** | Реализация образовательных программ дошкольного образования для детей, соответствующих федеральным государственным образовательным | Доля воспитанников группы, имеющих положительную динамику развития по образовательной программе ОО, % от общей численности воспитанников в группе ДОО. | 0 – 49% - 0 баллов;<br>50% - 69% - 1 балл;<br>70% - 89% - 3 балла;<br>90 – 100% - 5 баллов. | 15 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | стандартам дошкольного образования. | | | |
| Реализация вариативных форм образования и содержания детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, включая организацию физк | | Количество детей, охваченных дополнительными программами, направленными на:<br>- выявление и развитие одаренных детей;<br>- работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и другие), % от общего числа количества воспитанников группы ДОО;<br>Организация работы по формированию системы индивидуального сопровождения освоения образовательных программ для разных категорий детей. | 0 - 3% - 0 баллов<br>4 % -8% - 2 балла<br>9% -16% - 3 балла<br>17% -28% - 4 балла<br>29% - 100% – 5 баллов | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ультурно-оздоровительной и спортивной работы. | | | | | |
| Реализация программ дополнительного образования, включенных в образовательную программу ДОУ. | | Численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования, % от общего числа воспитанников ДОО. | 0-30% - 2 балла<br>31% - 39% - 3 балла<br>40-49% - 4 балла<br>50% -100% - 5 баллов | | |
| 2. | **Уровень качества профессиональной деятельности** | Выполнение плана посещений дошкольного учреждения | Посещаемость образовательной организации в % | <u>От 1 до 3лет:</u><br>0% - 44% - 0 баллов<br>45% -50% - 3 балла<br>51% -59% - 4 балла<br>60% -100% - 5 баллов<br><u>От 3 до 8лет:</u><br>0% - 66% - 0 баллов<br>67% -70% - 3 балла<br>71% -79% - 4 балла<br>80% -100% - 5 баллов | |
| Деятельность по сохр | | Уровень заболеваемости (в расчете на 1 ребенка в детоднях) | <u>От 1 до 3лет:</u><br>0-2 детодня – 5 баллов<br>2,1-3 - 4 балла<br>3,1 -3,5 - 3 балла<br><u>От 3 до 8лет:</u> | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| анности контингента, здоровье сбережению, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | | | 0-1 детодя – 5 баллов<br>1,1-2 - 4 балла<br>2,1 -2,5 - 3 балла<br>Более 2,6 - 0 баллов | |
| Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги | | Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставленных услуг, % от общего числа опрошенных родителей группы ДОО. | 0-84% - 0 баллов<br>85% -89 - 4 балла<br>90% -100% - 5 баллов | |
| Участие и результативность участия воспитанников в твор | | Количество участников и победителей, призеров в творческих конкурсах, соревнованиях, программах, проектах, фестивалях разного уровня. | Всероссийский уровень – 5 баллов;<br>региональный уровень -4 балла;<br>муниципальный уровень – 3 балла,<br>уровень ПОО – 2 балла,<br>уровень ДОО – 1 балл. | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ческих конкурсах и соревнованиях, программах, проектах, фестивалях. | | | | | |
| | | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. | Наличие совместных программ и проектов, применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни детского сада (сложность организации мероприятия, количество участников). | 5 баллов | |
| Развитие предметно-пространственной среды ДОО. | | Преобразование и обновление предметно-развивающей среды ДОО. Привлечение внебюджетных средств для развития ДОО. | 3 балла | | |
| Применение различных форм взаимодействия с детьми | | Качество проведенных мероприятий с детьми, проявление инициативы и творчества. | 3 балла | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | **Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста педагога** | Реализация программы индивидуального профессионального развития, повышения квалификации. | Повышение квалификации без отрыва от производства, реализация и представление результатов индивидуальной образовательной программы по самообразованию. Посещение методических объединений, вебинаров и др., информирование коллег по изученным темам. | 5 баллов | |
| Участие в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях. Представление опыта в СМИ. Публикации. | | Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах. Наличие выступлений на семинарах, конференциях, методических объединениях на различных уровнях. Количество и уровень публикаций опыта работы, представление опыта в СМИ (печатные издания, телевидение, официальный сайт ДОУ). | Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; полисистемный образовательный округ – 4 балла; уровень ДОУ – 2 балла. | | |
| Наличие авторских разработ | | Применение авторских разработок педагога в работе. Наличие собственных методических | 5 баллов | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ок (методических, педагогических, технологических), включенных в основную образовательную программу организации, в программу развития организации. Разработка собственных методических рекомендаций, пособий. | | рекомендаций, пособий, их использование в образовательном процессе. | |
| Составление аналитических, | | Владение технологиями электронного документооборота. Своевременное и качественное предоставление | 2 балла |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| методических материалов, планирования по организации образовательной деятельности. | | материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс. | | | |
| Расширение образовательного пространства, взаимодействие с организациями. | | Привлечение социальных партнеров. | 3 балла | | |
| 4 | **Дополнительный критерий.** | Обеспечение своевременности оплаты за детский сад. | Отсутствие задолженности по родительской плате (на основании ведомости задолженности). | 5 баллов | 29 |
| Участие в общественной жизни Организации (субботники, уборка, участие | | Объём и результативность работы | 7 баллов | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| в ремонте группы и т.д.). | | | | | |
| Учёт посещаемости детей. | | Своевременный и качественный учёт посещаемости детей в электронном виде. | 2 балла | | |
| Интенсивность и напряженность труда | | Количество дней | 1-2 дня – 1 балл.<br>3-5 дней – 3 балла.<br>6 и более дней – 5 баллов. | | |
| Выполнение особо важных и ответственных работ. | | Профессионализм и оперативность при выполнении особо важных и ответственных работ. | 10 баллов | | |
| | | | | **Всего:** | |

3.2.4. **Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Детский сад № 8», устанавливаемые по итогам работы 1 раз в 6 месяцев**

- Младший воспитатель
- Инспектор по кадрам
- Калькулятор
- Кастелянша
- Повар
- Кладовщик
- Кухонный рабочий
- Уборщик служебных помещений
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- Дворник
- Сторож
- Машинист по стирке и ремонту спецодежды.

| № | Показатели деятельности | Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчет показателя | Шкала (баллы) | Максимальное количество баллов по критериям |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Выполнение плана посещений дошкольного учреждения (от 1 года до 3), (от 3 до 7) образования. | Посещаемость образовательной организации, % | От 1 до 3лет:<br>0% - 44% - 0 баллов<br>45% -50% - 3 балла<br>51% -59% - 4 балла<br>60% -100% - 5 баллов<br>От 3 до 8лет:<br>0% - 66% - 0 баллов<br>67% -70% - 3 балла<br>71% -79% - 4 балла<br>80% -100% - 5 баллов | 5 |
| 2 | Развитие предметно-пространственной среды ДОО. | Обеспечение сохранности имущества ДОУ, своевременного ремонта и обогащения среды ДОУ. Привлечение внебюджетных средств для развития ДОО. Выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта. | 20 баллов | 20 |
| 3 | Интенсивность и напряженность труда | Количество дней | 1-2 дня – 1 балл<br>3-5 дней – 3 балла<br>6-8 дней – 5 баллов<br>9-12 дней – 10 баллов<br>13 дней и более – 15 баллов | 15 |
| 4 | За участие в общественной жизни Учреждения (субботники, уборка, участие в ремонте группы и т.д.) | Объём и результативность работы | 20 баллов | 20 |
| 5 | Образцовое качество выполняемых работ. | Отсутствие замечаний по результатам контроля вышестоящих организаций, по результатам ревизии, по результатам оперативного контроля. | 20 баллов | 20 |
| 6 | За профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций | Выполнение особо важных и ответственных работ. | 20 баллов | 20 |
| | | | **Всего:** | **100** |

3.2.5. **Критерии снижения выплат стимулирующего характера всех категорий работников МДОУ «Детский сад № 8»**

| № | Показатели деятельности | Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчет показателя | Балловый коэффициент показателя | Периодичность снижения |
|---|---|---|---|---|
| **Показатели и критерии эффективности деятельности работников** | | | | |
| 1 | Удовлетворенность родителей качеством оказания услуг | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей | - 25% | ежемесячно |
| 2 | Соблюдение трудовой дисциплины | Выявленные нарушения по показателю | - 100% | ежемесячно |
| 3 | Соблюдение требований охраны труда | Выявленные нарушения по показателю | - 50% | ежемесячно |
| 4 | Соблюдение охраны жизни и здоровья детей | Выявленные нарушения по показателю | - 100% | ежемесячно |
| 5 | Соблюдение действующих санитарно-эпидемиологических правил и норм | Выявленные нарушения по показателю | - 50% | ежемесячно |
| 6 | Соблюдение пожарной безопасности | Выявленные нарушения по показателю | - 50% | ежемесячно |
| 7 | Соблюдение профессиональной этики во взаимоотношениях с работниками | Наличие обоснованных жалоб со стороны сотрудников | - 25% | ежемесячно |

**С Положением об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 8» ознакомлены:**

| № п/п | должность | Ф.И.О. | подпись | дата |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Заведующий | Федорова Л.Н. | | |
| 2 | Заместитель руководителя (по ВМР) | Коваль О.А. | | |
| 3 | Заместитель руководителя (по АХР) | Тихонова О.В. | | |
| 4 | Инспектор по кадрам | Белкина Е.К. | | |
| 5 | Муз. руководитель | Хаустова Е.С. | | |
| 6 | Инструктор по физ.культуре | | | |
| 7 | Воспитатель | | | |
| 8 | Воспитатель | | | |
| 9 | Воспитатель | | | |
| 10 | Воспитатель | | | |
| 11 | Воспитатель | | | |
| 12 | Воспитатель | | | |
| 13 | Воспитатель | | | |
| 14 | Воспитатель | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 15 | Воспитатель | | | |
| 16 | Воспитатель | | | |
| 17 | Воспитатель | | | |
| 18 | Воспитатель | | | |
| 19 | Мл.воспитатель | | | |
| 20 | Мл.воспитатель | | | |
| 21 | Мл.воспитатель | | | |
| 22 | Мл.воспитатель | | | |
| 23 | Мл.воспитатель | | | |
| 24 | Мл.воспитатель | | | |
| 25 | Кладовщик | | | |
| 26 | Кухонный рабочий | | | |
| 27 | Кастелянша | | | |
| 28 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | | | |
| 29 | Уборщица | | | |
| 30 | Сторож | | | |
| 31 | Сторож | | | |
| 32 | Сторож | | | |
| 33 | Сторож | | | |
| 34 | Рабочий по обслуживанию и ремонту здания | | | |
| 35 | Техник | | | |
| 36 | Инженер-программист | | | |
| 37 | Дворник | | | |
| 38 | Повар | | | |
| 39 | Повар | | | |
| 40 | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 41 | | | | |
| 42 | | | | |
| 43 | | | | |
| 44 | | | | |
| 45 | | | | |
| 46 | | | | |
| 47 | | | | |
| 48 | | | | |
| 49 | | | | |
| 50 | | | | |
| 51 | | | | |
| 52 | | | | |
| 53 | | | | |
| 54 | | | | |
| 55 | | | | |
| 56 | | | | |
| 57 | | | | |
| 58 | | | | |
| 59 | | | | |
| 60 | | | | |
| 61 | | | | |
| 62 | | | | |
| 63 | | | | |
| 64 | | | | |