


СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 126»
 О.В. Попова
31 марта 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 126»
 В.Н.Петрова
31 марта 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №126»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №126» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 № 693, решением Воронежской городской Думы от 21.12.2016 № 442-IV «О внесении изменения в решение Воронежской городской Думы от 28.05.2014 № 1515-III «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №126» (далее дошкольное образовательное учреждение) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

1.2.1 Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования МБДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6220
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	6400
2-й квалификационный уровень	6450
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	6820
2-й квалификационный уровень	7370
3-й квалификационный уровень	8110
4-й квалификационный уровень	8720
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7600
2-й квалификационный уровень	7870

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
3-й квалификационный уровень	8190

1.2.2. Должностные оклады работников физической культуры и спорта МБДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1-й квалификационный уровень	5950
2-й квалификационный уровень	6040
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1-й квалификационный уровень	6660
2-й квалификационный уровень	6840
3-й квалификационный уровень	7070
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	7330
2-й квалификационный уровень	7600
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня	8000

1.2.3. Оклады по профессиям рабочих дошкольных образовательных организаций устанавливаются, исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС, в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
1-й разряд	5770
2-й разряд	5830
3-й разряд	5880
4-й разряд	5950
5-й разряд	6040
6-й разряд	6160
7-й разряд	6270
8-й разряд	6410

1.3. Система оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение об оплате труда в дошкольном образовательном учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и уставом дошкольного образовательного учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств дошкольной образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- нормативом финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольным образовательным учреждением, а также эффективности их реализации и количеством воспитанников;
- муниципальным нормативом подушевого финансирования на присмотр и уход и количеством воспитанников.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S_r \times (1 - Уч.p_r) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

S_r – сумма субвенции из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольным образовательным учреждением, а также эффективности их реализации;

$Уч.p_r$ – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – сумма субсидии из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным

общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальном дошкольном образовательном учреждении;

В - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}).

$$\Phi OT_{\delta\delta\delta} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{\delta\delta\delta} \times u, \text{ где: } u - \text{доля стимулирующей части } \Phi OT_{\delta\delta\delta}.$$

Фактическая доля ΦOT_{cm} ежегодно устанавливается дошкольным образовательным учреждением в диапазоне от 15 до 30% от общего ΦOT (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (заведующая), педагогического (старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре), учебно-вспомогательного (помощники воспитателя), младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, повара, подсобный рабочий кухни, кладовщик, кастелянша, сторожа, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды) и служащих (делопроизводитель, заведующий хозяйством) дошкольной образовательной организации и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{nn} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ΦOT_{ybn} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{mon} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3. Руководитель с учетом рекомендаций Приложение № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж, утвержденного Воронежской городской Думой от 21.12.2016 года № 442-IV, формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом дополнительно учитываются следующие условия:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета.

3.4. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

4. Расчет заработной платы работников

4.1. Месячная заработная плата работников дошкольного образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$Z_n = Od + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

Z_n – месячная заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Od = B \times K_n, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ;

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

**Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
1	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	<p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту¹. <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	<ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	- время отпуска по уходу за ребенком

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольном образовательном учреждении со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольном образовательном учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией при наличии диплома с	1.25	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
	отличием;		даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования).
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1.05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1.35	

4.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

4.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

4.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_d = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Φ_n – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

K – индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного фонда оплаты труда педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

ΦOT_{ϕ} – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (K) не может быть меньше 1; в случае если при расчете значение (K) меньше 1, то применяется (K) = 1.

В пределах фонда оплаты труда в дошкольных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.5. Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4% от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

5.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

5.9. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются работникам дошкольного образовательного учреждения (кроме руководителя учреждения) Положением о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда, принимаемым с учетом мнения профкома и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам дошкольного образовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольном образовательном учреждении.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также оценка их достижений устанавливаются Положением о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда.

Руководитель дошкольной образовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым

договорам, в которых зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера производятся с учетом фактически отработанного времени.

6.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольного образовательного учреждения;

- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

6.3. Руководитель дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета представляет в рабочую группу по распределению материального поощрения (доплат и надбавок стимулирующего характера) из фонда оплаты труда, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя учреждения) Положением о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда, принимаемым дошкольным образовательным учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета и наличием в ФОТ дошкольного образовательного учреждения финансовых средств.

7. Выплаты социального характера

7.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты;

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- в случае длительной болезни работника (от одного месяца и более);
- смерти работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) при предоставлении соответствующих документов;
- при увольнении (в связи с выходом на пенсию по старости).

Выплаты социального характера осуществляются при наличии денежных средств в фонде оплаты труда и внебюджетных источников на текущий календарный год по письменному заявлению работника.

7.2. Порядок назначения и размеры единовременной денежной выплаты социального характера устанавливается Положением о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и рабочей группы по распределению материального поощрения (доплат и надбавок стимулирующего характера), наделенной соответствующими полномочиями.

8. Другие вопросы оплаты труда работников

В учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) дошкольного образовательного учреждения.

Численный состав работников дошкольного образовательного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольным образовательным учреждением услуг, имеет право осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Работникам дошкольного образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и рабочей группы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, наделенной соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Конкретные размеры повышающего коэффициента устанавливаются работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя организации) Положением о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №126», принимаемым дошкольным образовательным учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета и обеспеченности дошкольного образовательного учреждения финансовыми средствами.

В целях стимулирования работников за выполненную работу в учреждении вводятся премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- в связи с профессиональным праздником и установленными трудовым законодательством праздничными днями.


Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются с учетом выполнения утвержденных качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения. Премиальные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения и устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя организации) Положением о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда учреждения, принимаемым дошкольным образовательным учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета и обеспеченности дошкольного образовательного учреждения финансовыми средствами.

9. Заключительная часть

9.1. Настоящее Положение действует с 01.04.2017г. до принятия нового.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и принимаются общим профсоюзным или общим собранием работников образовательного учреждения.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад
образовательного вида № 126»
 О.В. Попова
31 марта 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ «Детский сад
образовательного вида № 126»
 В.Н.Петрова
31 марта 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ ПОощРЕНИИ
(доплатах и надбавках стимулирующего характера)
из фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 126»

Общие положения.

Настоящее Положение о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №126» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 № 693, решением Воронежской городской Думы от 21.12.2016 № 442-IV «О внесении изменения в решение Воронежской городской Думы от 28.05.2014 № 1515-III «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение определяет:

- порядок установления выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{доо} \times ш$, где:

ш – стимулирующая доля $ФОТ_{доо}$.

Доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

- дошкольное образовательное учреждение, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

Компенсационные, стимулирующие выплаты и выплаты социального характера выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Фонд материального стимулирования составляет не менее 30 % от фонда оплаты труда и устанавливается один раз в квартал, следующий за расчетным.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №126», согласованным с профсоюзным комитетом Учреждения, принятым на общем собрании трудового коллектива и утвержденным заведующей Учреждения.

Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Срок действия данного Положения не ограничен. Данное положение действует с 01.04.2017г. до принятия нового.

Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		<p>В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту¹. <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией;	1.2	Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольном образовательном учреждении со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольном образовательном учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией при наличии диплома с отличием;	1.25	работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования).
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1.05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1.35	

При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

Повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и. т. д.)

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям руководителя дошкольного образовательного учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Выплаты компенсационного характера

Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права после проведения специальной оценки условий труда.

Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера производятся работникам дошкольного образовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольном образовательном учреждении.

Конкретные перечни критериев и показателей, а также оценка их достижений (Приложение № № 1.1,1.2 к Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника.

Размер общей суммы выплат стимулирующего характера за минусом суммы, должностных окладов педагогических работников и повышающего коэффициента, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения, в результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, исключая руководителя, и получается размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда каждому работнику по итогам месяца (квартала).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера производятся с учетом фактически отработанного времени.

Надбавки и доплаты стимулирующего характера не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольного образовательного учреждения;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

Руководитель дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета представляет в рабочую группу по распределению материального поощрения (доплат и надбавок стимулирующего характера) из фонда оплаты труда, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Рабочая группа по распределению материального поощрения, наделенная соответствующими полномочиями, рассматривает вопрос и принимает решение о стимулировании работников, что фиксируется соответствующим протоколом, затем создается приказ руководителя о выплате надбавок и доплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Выплаты социального характера

Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи, выплачиваются в денежном эквиваленте в следующих случаях:

- единовременная выплата при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев): смерти работника или его близких родственников (родители, дети, супруг(а)) – в размере 3000 руб.; длительное лечение работника (от одного месяца и более) – в размере 3000 руб.;

- единовременная выплата к юбилейным датам (50, 55 лет со дня рождения - для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения – для мужчин) в размере одного должностного оклада.

- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости в размере 1-го должностного оклада.

Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- вступления в брак (впервые) – три календарных дня;
- рождения ребёнка (мужу) – один календарный день;
- смерти близких родственников: родители, дети, супруг (а) – три календарных дня;
- для прохода детей в армию – один календарный день;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – три календарных дня;

Выплаты социального характера осуществляются при наличии денежных средств в фонде оплаты труда и внебюджетных источников на текущий календарный год по письменному заявлению работника и по приказу заведующей с учетом мнения профсоюзного комитета и рабочей группы по распределению материального поощрения из фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, наделенной соответствующими полномочиями.

Установление персонального повышающего коэффициента

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения ППО и рабочей группы по распределению материального поощрения из фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, наделенной соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Конкретные перечни критериев повышающего коэффициента, а также оценка их достижений (Приложение № 1.3 к Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Премиальные выплаты

В целях стимулирования работников за выполненную работу в учреждении вводятся следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- в связи с профессиональным праздником и установленными трудовым законодательством праздничными днями.

Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются с учетом выполнения утвержденных качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения. Премиальные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения и устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, в баллах или в абсолютных размерах.

Показатели премирования:

Категория работников	Основание для премирования	Максимальный балл
Заместитель заведующей по УВР, старший воспитатель	Большой личный вклад в развитие воспитательно-образовательного процесса и внедрения ФГОС ДО	5

	Инициирование к участию в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых программ и технологий в образовательной деятельности	5
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса, выполнение плана работы МБДОУ	5
	Высокий уровень проведения диагностики по психологической и мотивационной готовности детей к обучению в школе	5
	Организация подготовки и проведения практикумов-семинаров, конференций, смотров-конкурсов, спортивных соревнований, праздников; работа в центре педагогического мастерства: <ul style="list-style-type: none"> - внутриучрежденческого уровня; - муниципального уровня; - областного уровня 	5 7 10
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников МБДОУ, профессиональной переподготовки и повышения квалификации	8
	Выполнение плана внутриучрежденческого контроля, учебно-воспитательной работы на высоком уровне	5
	Качественная организация работы и участие в управлении МБДОУ (педагогический совет, Совет педагогов, общие собрания)	5
	Максимальная сумма баллов по всем показателям	50
Заместитель заведующей по АХР, завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МБДОУ	5
	Высокий уровень материально-технического обеспечения учебно-воспитательного процесса	10
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда	10
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10
	Максимальная сумма баллов по всем показателям	35
Педагогические работники	Высокие показатели диагностических обследований	5

	<p>Подготовка и участие в смотрах-конкурсах, подготовка и участие в семинарах-практикумах, конференциях; подготовка и участие в спортивных соревнованиях, эстафетах, спортивных праздниках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутриучрежденческого уровня; - муниципального уровня; - регионального и всероссийского уровней 	<p>3</p> <p>8</p> <p>10</p>
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	5
	Проведение занятий высокого качества на муниципальном и областном уровнях	5
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	3
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	5
	Активное использование современных образовательных технологий в процессе занятий и воспитательной работе	4
	Высокий уровень организации работы с родителями (по результатам мониторинга), решения конфликтных ситуаций	5
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и статус МБДОУ	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (планирование воспитательно-образовательного процесса и ведение необходимой групповой документации)	3
	Отсутствие случаев детского травматизма воспитателям, инструкторам по физическому воспитанию, ЛФК	5
	Выполнение плана посещаемости детей, согласно муниципальному заданию	8
	Максимальная сумма баллов по всем показателям	63
Помощники воспитателя	Обеспечение санитарно-гигиенических состояний помещений и оборудования МБДОУ	10

	Осуществление под руководством воспитателя повседневной работы обеспечивающей создание условий для воспитанников для их социальной и трудовой адаптации	5
	Осуществление с медицинскими работниками и под руководством воспитателя благоприятных условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня	5
	Высокая организация с учетом возраста воспитанников работы по самообслуживанию, соблюдение требований охраны труда, оказание воспитанникам необходимой помощи	3
	Высокая результативность, качество работы, напряженность труда, участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	5
	Максимальная сумма баллов по всем показателям	28
Обслуживающий персонал	Высокая результативность, качество работы, напряженность труда, участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	5
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)	5
	Высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких результатов, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	5
	Расширение функциональных обязанностей	5
	Выполнение плана посещаемости детей, согласно муниципальному заданию	8
	Максимальная сумма баллов по всем показателям	38

Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины (не исполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения) – от 50 до 100%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима – от 30%, при составлении протокола работниками Роспотребнадзора – 100%;
- нарушение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности – от 30 до 100%;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей – от 50 до 100%;
- рост детской заболеваемости по вине работника учреждения – от 30 до 50%;
- детский травматизм по вине работника учреждения – 100%;
- обоснованная жалоба родителей на педагога или персонал (низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики и т.д.) – 100%;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы и нанесение материального ущерба учреждению по вине работника – от 20 до 100%;
- невыполнение, а также несвоевременное выполнение мероприятий годового плана без уважительных причин – от 20 до 50%;
- наличие взыскания, замечания – 50%; выговор – 100%;
- пассивность в участии жизнедеятельности учреждения и общественных мероприятиях – 20%;
- работающим по совместительству – 50%.

Типовые критерии оценки качества труда педагогического работника ДОУ

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО			
Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности			
1.1. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности (П 1.1.).	- проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.1.1)	Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчетный период.	Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей. Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б. При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей) - 1б. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в форме предметных занятий – 0 б.
	- проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)	Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную	Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные стандартом виды детской деятельности, формы их организации, учитывает специфику
		деятельность в ОО или рабочей	возраста обучающихся – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает

	<p>- проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.1.3)</p> <p>- проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий** (И 1.1.4) **Инновационные технологии определяются ОО с целью обеспечения эффективности реализуемой образовательной</p>	<p>группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДО виды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прослеживается системный подход – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов.</p> <p>Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик. Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.</p>
--	---	---	--

	программы		
	<p>- проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и самостоятельности (И 1.1.5)</p> <p>- проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6)</p>		<p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.</p> <p>При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла.</p> <p>При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл.</p> <p>При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.</p>

	<p>- проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7)</p>		<p>При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла. При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл. При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.</p>
<p>1.2. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности (П 1.2).</p>	<p>- реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.2.1)</p>	<p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля.</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>

	<p>- реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)</p> <p>- реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)</p>	<p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей – 2 балла. Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл. Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.</p> <p>Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла. Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл. Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных</p>
	<p>- реализация образовательной деятельности на</p>		<p>видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов.</p> <p>Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) – 2 балла.</p>

	<p>основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.2.4)</p> <p>- поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности (И 1.2.5)</p>		<p>В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности обучающиеся (воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.</p> <p>Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</p>
	<p>- эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)</p>		<p>Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексируют элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.</p>

	<p>- реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) в образовательную деятельность (И 1.2.7).</p>		<p>Для образовательной деятельности пространство организовано недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл. Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла. Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл. При организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов.</p>
--	---	--	---

Критерий (К2): **Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и**

психологического здоровья обучающихся (воспитанников)			
<p>2.1. Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.1).</p>	<p>- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1)</p>	<p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия,*** опрос родителей (законных представителей) и др. методы</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные – 2 балла. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.</p>
	<p>- организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2)</p>	<p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников): - в парах, - в малых группах; - организация совместных проектов; - коллективная деятельность по</p>	<p>В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла. В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.</p>

	- взаимодействие обучающихся (воспитанников) и воспитателя в	интересам; - совместная игровая деятельность****...). **** другие формы взаимодействия, отражающие специфику образовательной программы, реализуемой в ОО. Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов	В процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и
	процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3).	(разнообразие, вариативность и целесообразность форм).	воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл. Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов - 0 баллов.
2.2. Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья обучающихся	- создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1)	Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся (воспитанников)	Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла. Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически –1 балл. Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.

<p>(воспитанников) (П 2.2).</p>	<p>- соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2)</p> <p>- безопасность РППС (И 2.2.3)</p> <p>- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4)</p>	<p>Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе (диагностика заболеваемости)</p> <p>Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности.</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с:</p>	<p>Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО – 2 балла. Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО – 1 балл. Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов.</p> <p>Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на указанные факты - 2 балла.</p>
		<p>- оставлением обучающегося (воспитанника) без присмотра; - передачей ребенка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем).</p>	
<p>2.3. Создание условий профессионального</p>	<p>- реализация индивидуальных программ по</p>	<p>Анализ отчетных материалов по итогам реализации</p>	<p>Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Программа реализована полностью, ее результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта – 2 балла.</p>

совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)	самообразованию педагогов (И 2.3.1)	программ самообразования.	Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация – 1 балл. Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы – 0 баллов.
--	-------------------------------------	---------------------------	---

Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя

Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности

3.2. Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах (П.3.2).	- наличие обучающихся (воспитанников) - участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей***** и т.д. (И 3.2.1) - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2) *****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или)	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.	Уровень организации мероприятий	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			уровень ОО	1б.	-	1м. - 2 б. 2м. – 1,5 б. 3м. -1 б.	-
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	2б	1м. - 3 б. 2м. – 2 б. 3м. – 1,5 б.	1м. -2 б. 2м. – 1,5 б. 3м. - 1 б.
			муниципальный	2 б.		4 б.	3 б.
			региональный	3 б.		5 б.	4 б.
			федеральный	5 б.		10 б.	5 б.
			международный	10 б.		10 б.	6 б.
Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется: - путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях; - через указание максимального балла при условии участия обучающегося							

	подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).		(воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса. Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.
3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3).	Направления деятельности: - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1) - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2) - организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3) - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие.

	жизни (И 3.3.4).		
Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя			
4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1).	<p>- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.)</p> <p>- публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3).</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы.</p> <p>Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки).</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>3 балла за каждое мероприятие.</p> <p>Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.</p>

<p>4.2. Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2).</p>	<p>- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1)</p> <p>- наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2)</p> <p>- наличие собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).</p>	<p>Наличие размещенных и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)</p>	<p>1 балл.</p> <p>2 балла.</p> <p>3 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>																																											
<p>4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3).</p>	<p>- участие в профессиональных конкурсах и т.д. (И 4.3.1)</p> <p>- наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2).</p> <p>***** учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Уровень организации</th> <th colspan="2">Участие</th> <th colspan="2">Победа</th> </tr> <tr> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ОО</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б.</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>окружной (в т. ч. уровень городского района)</td> <td>1 б.</td> <td>0,5 б.</td> <td>1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б.</td> <td>1м. -2 б. 2м. - 1,5 б. 3 м. - 1 б.</td> </tr> <tr> <td>муниципальный</td> <td>2 б.</td> <td>1 б.</td> <td>4 б.</td> <td>3 б.</td> </tr> <tr> <td>региональный</td> <td>3 б.</td> <td>1,5 б.</td> <td>5 б.</td> <td>4 б.</td> </tr> <tr> <td>федеральный</td> <td>5 б.</td> <td>2,5 б.</td> <td>6 б.</td> <td>5 б.</td> </tr> <tr> <td>международный</td> <td>7 б.</td> <td>3,5 б.</td> <td>7 б.</td> <td>6 б.</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень организации	Участие		Победа		Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма	ОО	-	-	1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б.	-	окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	0,5 б.	1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б.	1м. -2 б. 2м. - 1,5 б. 3 м. - 1 б.	муниципальный	2 б.	1 б.	4 б.	3 б.	региональный	3 б.	1,5 б.	5 б.	4 б.	федеральный	5 б.	2,5 б.	6 б.	5 б.	международный	7 б.	3,5 б.	7 б.	6 б.				
Уровень организации	Участие		Победа																																											
	Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма																																										
ОО	-	-	1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б.	-																																										
окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	0,5 б.	1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б.	1м. -2 б. 2м. - 1,5 б. 3 м. - 1 б.																																										
муниципальный	2 б.	1 б.	4 б.	3 б.																																										
региональный	3 б.	1,5 б.	5 б.	4 б.																																										
федеральный	5 б.	2,5 б.	6 б.	5 б.																																										
международный	7 б.	3,5 б.	7 б.	6 б.																																										

	органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).		<p>Количество баллов определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>		
4.4. Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности (П 4.4).	- работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или ее результате.	<p>Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах.</p> <p>Уровень ОО - 1 балл.</p> <p>Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла.</p> <p>Муниципальный уровень - 3 балла.</p> <p>Региональный уровень - 4 балла.</p> <p>Всероссийский уровень -5 баллов.</p>		
4.5. Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5).	- участие в экспертной деятельности (И 4.5.1) - работа в составе жюри (И 4.5.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях.	Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма
			уровень ОО	1 б.	1 б. (для всех уровней)
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	2 б.	
муниципальный	3 б.				
региональный	4 б.				
федеральный	5 б.				
международный	7 б.				
			<p>Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах.</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>		

Критерии оценки качества труда обслуживающего персонала

	Показатель	Шкала оценки , %
1	Ответственное отношение к оборудованию и имуществу ДОУ, его сохранность	до 20
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников учреждения	до 10
3	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20
6	Проведение косметического ремонта и других строительных работ	до 10
7	Отсутствие больничных листов	до 10
8	Создание художественно-эстетического оформления территории и помещений, способствующие повышению престижа учреждения	до 10
9	Активное участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы, благоустройство)	до 10
10	Озеленение территории и уход за зелеными насаждениями	до 10

Стимулирующая надбавка устанавливается обслуживающему персоналу максимально 100% от Фонда материального стимулирования.

Повышающий коэффициент

к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, устанавливаемый работникам МБДОУ с учетом их уровня профессиональной подготовки, сложности, важности, выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3

№ п\п	Характеристика коэффициента	Категории работников	Значение коэффициента
1.	Период адаптации	Педагогический персонал, помощники воспитателей, педагог-психолог	0,1
2.	Создание художественно-эстетического оформления территории и помещений, способствующие повышению престижа учреждения	Весь персонал	0,2
3.	Работа, не связанная с функциональными обязанностями, а также работа на время вакансии или временного отсутствия основного работника (если не предусмотрена другая оплата)	Весь персонал	0,2
4.	Привлечение спонсорских организаций, и юридических лиц для проведения мероприятий, выполнения работ	Весь персонал	0,1
5.	Наставничество	Весь персонал	0,1
6.	Разработка и внедрение авторских программ	Педагогический персонал, административный персонал	0,1
7.	Выступление на праздниках, детских утренниках (исполнение ролей, ведение праздника.)	Весь персонал	0,2
8.	Участие в работе добровольных объединений, комиссий (ДПД, БК и т.п.), ведение кружковой работы	Весь персонал	0,1
9.	Ведение кружковой работы	Педагогический персонал	0,2

10.	Создание обучающих информационных ресурсов	Педагогический персонал	0,1
11.	Проведение культурно-массовых мероприятий с привлечением широкой (родительской) общественности по патриотическому и гражданскому воспитанию, по формированию здорового и безопасного образа жизни, мероприятий экологической направленности	Педагогический персонал	0,2
12.	Ведение АБЕРС «Контингент», АБЕРС «Заведующий», АБЕРС «Питание» и др. информационно-аналитических система и сайтов	Ответственный работник	0,5
13.	Администрирование сайта ДОУ	Ответственный работник	0,3
14.	Руководителю ЦПМ и РМО	Ответственный работник	0,1
15.	Работа с электронными площадками, высокий документооборот	Ответственный работник	0,3
16.	Председатель ПК	Ответственный работник	0,2

