

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 27»
(МДОУ «Детский сад № 27»)

РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников
(протокол от 30.08.2018 № 1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Детский сад № 27»
от 30.08.2018 № 84



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 27» (далее – учреждение).

2. Помимо Положения, оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждения.

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Волосовского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- социальных выплат.

6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются в соответствии с Положением.

В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).
8. Фонд оплаты труда учреждения включает условно-постоянную и переменную части.

К условно-постоянной части заработной платы относятся:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты за учёную степень, государственные, ведомственные награды, спортивные
- звания;
- выплаты за выслугу лет, стаж непрерывной работы.

Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке согласно приложению 1 (условно-постоянная часть) и устанавливаются приказом заведующего ДООУ сроком не более, чем на один год.

9. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда.

10. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

11. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчётной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- при увеличении стажа непрерывной работы (стажа работы в учреждении, в отрасли), выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами, присвоении спортивного звания – со дня награждения, присвоения;

- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

12. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности.

13. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создаётся комиссия по оплате труда (тарификационная комиссия). Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда (тарификационной комиссии) утверждаются приказом учреждения.

14. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

15. Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчётная величина, установленная Постановлением администрации Волосовского муниципального района.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчётной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры межуровневых коэффициентов применяются в значениях, утверждённых постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года N 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» с приложениями в редакции с изменениями действующими на момент применения.

17. Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице 1.

Таблица 1. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

№ п/п	Квалификационная категория	Размер надбавки в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Высшая	30
2.	Первая	20

III. Выплаты компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

18. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

20. Сверхурочная работа оплачивается в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

21. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет: работникам, получающим оклад (должностной оклад) – одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику, получающему оклад (должностной оклад) и не выработавшему месячную норму рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным оплачиваемым отпуском устанавливается в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада).

22. При выполнении служебной командировки оплата в двойном размере по основанию, предусмотренному статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится в следующих случаях:

- время отъезда, время приезда, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день – в размере двойной часовой ставки за каждый час, приходящийся на время в пути. Время в пути округляется до целого в часах в следующем порядке: до 30 минут – округляется в меньшую сторону (до нуля) при условии, что округление не приведет к нулю часов; 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа).
- если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

23. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

IV. Выплаты стимулирующего характера

25. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в ДОУ (учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу);
- за педагогический стаж работы;
- за учёную степень;
- за государственные, ведомственные награды, спортивное звание;
- единовременные премии.

Выплаты за высокие результаты работы

26. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (приложение 1).

27. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчётного периода.

При бальной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла равна 1 % от минимальной заработной платы.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы («вес» показателя).

Оценка деятельности работников производится в следующие сроки:

- до 31 августа на очередной учебный год
- до 20 числа каждого месяца

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением №1, устанавливаются на основании:

- информации, представляемой работником по форме в соответствии с приложением №2;
- расчётов комиссии по оплате труда.

28. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты за государственные, ведомственные награды, спортивные звания

29. Размер выплат за государственные, ведомственные награды, спортивные звания составляет:

- государственные награды – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- ведомственные награды – до 20 процентов;
- спортивные звания – до 10 процентов;
- награды Ленинградской области – 20 процентов.

30. Выплаты за государственные и ведомственные награды устанавливаются при условии соответствия полученной награды содержанию трудовой функции работника.

31. Выплаты за спортивное звание устанавливаются работникам, по должности инструктора по физической культуре.

Единовременные стимулирующие выплаты

32. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются:

- по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды);
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания).

33. При назначении единовременных стимулирующих выплат по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;
- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;
- качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);
- обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

34. Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за определённый период могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением №1.

35. Единовременные стимулирующие выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) устанавливаются, если выполняемая работа (поручение, задание) отвечает хотя бы одному из следующих условий:

- требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);
- связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;
- требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником;
- связана с решением новых или нетиповых задач;
- выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;
- связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;
- охватывает значительное количество воспитанников, родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников, работников учреждения;
- улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;
- улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

- повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнёров;
- способствует привлечению значительного объёма дополнительных финансовых и материальных средств.

Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

36. Выплаты за высокие результаты работы, единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются после определения суммы средств, требуемых для выплаты условно-постоянной части заработной платы.

37. Переменная часть фонда оплаты труда утверждается приказом по учреждению.

Указанные выплаты не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

38. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные стимулирующие выплаты могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц до 100 % в следующих случаях:

- невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определённому основанию;
- недостижение средних по Волосовскому муниципальному району значений показателей;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.);
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

V. Социальные выплаты

39. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат материального характера в размере 2500 руб.:

- к юбилейным датам со дня рождения и работы в ДООУ
- в связи с выходом на пенсию
- в связи с рождением ребёнка
- в связи с регистрацией брака
- в связи со смертью близких родственников
- при стихийных бедствиях и несчастных случаях
- к профессиональным праздникам до 1000 руб.

VI. Иные вопросы оплаты труда

40. Работникам, проработавшим неполный месяц, за фактически отработанное время выплачиваются:

- выплаты, отнесённые к условно-постоянной части заработной платы;

- выплаты, отнесённые к переменной части заработной платы, за исключением единовременных премий.

Единовременные стимулирующие выплаты, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объёме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные стимулирующие выплаты, установленные по итогам работы за определённый период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

41. Работникам выплачивается заработная плата два раза в месяц:

- из областного бюджета работникам, оказывающим образовательные услуги (педагогам, зам. зав. по УВР и безопасности, младшим воспитателям, заведующему хозяйством, дворнику, уборщику служебных помещений, делопроизводителю) – 25-го числа каждого месяца за первую половину текущего месяца; 10-го числа следующего месяца осуществляется окончательный расчёт по итогам работы за предыдущий месяц;
- из местного бюджета работникам, осуществляющим обеспечение деятельности, присмотр и уход (сторожам, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, поварам, кухонному рабочему, кладовщику, кастелянше, машинисту по стирке и ремонту белья) – 20-го числа каждого месяца за первую половину текущего месяца; 5-го числа следующего месяца осуществляется окончательный расчёт по итогам работы за предыдущий месяц;

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

42. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путём её перечисления на расчетный счёт работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счёта передаётся работником в бухгалтерию Работодателя.

Приложение №1

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДОУ

1. Условно-постоянная часть

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодич ность выплаты</i>	<i>Примечание</i>

1	Интенсивность и высокое качество труда	0 – 50	ежегодно	
2	Сложность и напряжённость труда: переработка нормированных рабочих часов (подготовка и проведение родительских собраний, совместных мероприятий, участие в методических мероприятиях ДОУ и др.)	0 – 30	ежегодно	
	Работа в АИС ЭДС	0 – 30		
3	Заведование физкультурным залом, музыкальным залом, группой	0 – 15		
4	Осуществление работ в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ДОУ	0 – 100		
5	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	0 – 25		
6	Кружковая работа, работа в группах кратковременного пребывания	0 – 35		
7	Работа по охране труда и технике безопасности	0 – 20		
8	Работа по ГО и ЧС	0 – 20		
9	Работа по антитеррористической защищённости	0 – 20		
10	Работа с сайтом ГМУ	0 – 100		
11	Руководство профсоюзной организацией	0 – 10		
12	Руководство методическим объединением	0 – 30		
13	Выполнение функций секретаря педагогического совета	0 – 5		
14	Заведование участком	0 – 20		
15	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности заведующего	0 – 50		показатель качества работы делопроизводителя
16	За выслугу лет, стаж непрерывной работы:	0 – 20		определяется на момент тарификации
	Педагогический персонал: 5- 9 лет	10		
	10-15 лет	15		
	более 15 лет	20		
	Обслуживающий персонал: 5- 9 лет	5		
	10-15 лет	10		
17	За работу с вредными и(или) опасными условиями труда	4%	ежегодно	

2. Переменная часть

Показатели эффективности деятельности по должности «Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР)»

№ п/п	Показатель	Размер в баллах	Периодичность выплаты	Примечания
1	Повышение уровня профессиональной компетенции	0 – 5	по факту	Обучение на КПК (вне графика)

2	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 10		
	– муниципальный уровень	0 – 20		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
3	Эффективность работы с кадрами	0 – 15	по факту	Соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы в форме открытых занятий, публикаций; Эффективность контрольной деятельности
4	Авторские публикации:	0 – 10	по факту	
	– сайт ДОУ	0 – 3		
	– районные издания	0 – 5		
	– всероссийские, международные интернет-сайты	0 – 10		
	– всероссийские, международные издания	0 – 10		
5	Участие в общественной жизни ДОУ; работа на повышение авторитета и имиджа ДОУ	0 – 50	по факту	Ведение кружковой работы на бесплатной основе, взаимодействие с социумом (школой, библиотекой...) Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ. Участие в субботниках, мелком ремонте, оформлении помещений ДОУ, клумб, встрече гостей, делегаций и пр.
6	Участие в коллегиальных органах управления ДОУ, работе комиссий ДОУ, методических объединений	0 – 20	по факту	
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 5	ежемесячно	
8	Работа с детьми из неблагополучных семей	0 – 5	по факту	Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей.
9	Сложность и	0 – 50	по факту	Выполнение

	напряжённость в работе			дополнительных обязанностей, не включённых в перечень должностных
10	Организация инновационной работы	0 – 50	ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик. Разработка развивающих программ; инновационных проектов. Активное участие в реализации программ развития ДОУ. Активное участие в семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
11	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Исполнительская дисциплина	0 – 10	ежемесячно	
12	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов и заведующего ДОУ	0 – 10	по факту	

**Показатели эффективности деятельности работников по должности
«Воспитатель»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов:	0 – 25	ежемесячно	
2	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников	0 – 5	по факту	Обучение на КПК (вне графика)
3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 10		
	– муниципальный уровень	0 – 20		
	– региональный уровень	0 – 30		

	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
4	Охрана жизни и здоровья детей. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе. Посещаемость составляет:	0 – 20	ежемесячно	
	– дошк. возр. 80% – 100%	20		
	– ранний возр. 75% – 100%	20		
	– дошк. возр. 75% – 79%	15		
	– ранний возр. 70%- 74%	15		
5	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников ДОУ (группы ДОУ):	0 – 5	ежемесячно	
	– до 2-х случаев заболевания по дошкольному возрасту	5		
	– до 3-х случаев по раннему возрасту			
	– до 3-х случаев заболевания по дошкольному возрасту	3		
	– до 4-х случаев по раннему возрасту			
	– увеличение уровня заболеваемости	0		
6	Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ (группы ДОУ) во время образовательного процесса	0 – 5	ежемесячно	
7	Авторские публикации:	0 – 10	по факту	
	– сайт ДОУ	0 – 3		
	– районные издания	0 – 5		
	– всероссийские, международные интернет-сайты	0 – 10		
	– всероссийские, международные издания	0 – 10		
8	Очное (заочное) участие воспитанников ДОУ, (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
9	Участие педагогов в профессиональных	0 – 30	по факту	

	конкурсах			
	– на уровне МДОУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
10	Наставничество	0 – 10	ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трёх лет (наличие плана работы, отчётных материалов, конспектов и др.
11	Участие в общественной жизни ДОУ	0 – 50	по факту	Работа по дополнительным образовательным направлениям. Взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.). Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ. Участие в субботниках, мелком ремонте, оформлении помещений ДОУ, клумб, встрече гостей, делегаций и пр.
12	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ, работе комиссий ДОУ, методических советов, объединений	0 – 20	по факту	
13	Своевременное и качественное оформление документации, предоставление отчётности в соответствии с современными требованиями	0 – 10	ежемесячно	
14	Эффективность работы с родителями	0 – 30	ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведённых с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями, качество,

				содержание, эстетичность, сменяемость наглядной информации).
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0 – 5	ежемесячно	
16	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 – 30	ежемесячно	Разработка и использование в работе проектов, компьютерные презентации, использование инновационных методик, технологий, подготовка детей к мероприятиям, качество подготовки и проведения праздников, развлечений и др. мероприятий: исполнение роли, изготовление костюмов, атрибутики, масштаб мероприятия и др.
17	Адаптация воспитанников	0 – 15	по факту	Качество проведения адаптационного периода
18	Ведение кружковой работы на бесплатной основе	0 – 20	по факту	
19	Работа с одарёнными детьми и детьми из неблагополучных семей	0 – 10	по факту	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями; Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; Положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)
20	Работа в группах кратковременного пребывания	0 – 20	по факту	
21	Сложность и напряжённость в работе	0 – 50	по факту	Выполнение дополнительных обязанностей, не включённых в перечень должностных, напряжённость работы при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему

				периоду и т.п.
22	Включенность педагога в инновационную работу	0 – 50	по факту	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик. Разработка развивающих программ; инновационных проектов. Активное участие в реализации программ развития ДОУ. Активное участие в семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
23	Наличие персонального сайта	0 – 5	ежемесячно	Обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)
24	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Исполнительская дисциплина	0 – 15	ежемесячно	
25	Работа с детьми с ОВЗ	0 – 20	ежемесячно	
26	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов и администрации ДОУ	0 – 10	по факту	

**Показатели эффективности по должностям:
«Музыкальный руководитель», «Инструктор по физической культуре»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечания</i>
1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	0 – 25	ежемесячно	
2	Повышение уровня профессиональной компетенции	0 – 5	по факту	Обучение на КПК (вне графика)
3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 10		
	– муниципальный уровень	0 – 20		

	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	международный уровень	0 – 30		
4	Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ (группы ДОУ) во время образовательного процесса	0 – 5	ежемесячно	
5	Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ	0 – 20	ежемесячно	В период реализации
6	Авторские публикации:	0 – 10	по факту	
	– сайт ДОУ	0 – 3		
	– районные издания	0 – 5		
	– всероссийские, международные интернет-сайты	0 – 10		
	– всероссийские, международные издания	0 – 10		
7	Очное (заочное) участие воспитанников ДОУ, (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
8	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	0 – 30	по факту	
	– на уровне МДОУ	0 – 15		
	– муниципальный уровень	0 – 25		
	– региональный уровень	0 – 30		
	– всероссийский уровень	0 – 30		
	– международный уровень	0 – 30		
9	Участие в общественной жизни ДОУ	0 – 50	по факту	Работа по дополнительным образовательным направлениям. Взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.). Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ. Участие в субботниках, мелком ремонте, оформлении помещений

				ДОУ, клуб, встрече гостей, делегаций и пр.
10	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ, работе комиссий ДОУ, методических советов, объединений	0 – 20	по факту	
11	Своевременное и качественное оформление документации, предоставление отчётности в соответствии с современными требованиями	0 – 10	ежемесячно	
12	Эффективность работы с родителями	0 – 30	ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведённых с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями, качество, содержание, эстетичность, сменяемость наглядной информации).
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0 – 5	ежемесячно	
14	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0 – 30	ежемесячно	Разработка и использование в работе проектов, компьютерные презентации, использование инновационных методик, технологий, подготовка детей к мероприятиям, качество подготовки и проведения праздников, развлечений и др. мероприятий: исполнение роли, изготовление костюмов, атрибутики, масштаб мероприятия и др.
15	Работа с одарёнными детьми и детьми из неблагополучных семей	0 – 10	по факту	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими

				способностями; Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; Положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)
16	Ведение кружковой работы на бесплатной основе	0 – 20	по факту	
17	Работа в группах кратковременного пребывания	0 – 20	по факту	
18	Сложность и напряжённость в работе	0 – 50	по факту	Выполнение дополнительных обязанностей, не включённых в перечень должностных, напряжённость работы при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.
19	Включённость педагога в инновационную работу	0 – 50	по факту	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик. Разработка развивающих программ; инновационных проектов. Активное участие в реализации программ развития ДОУ. Активное участие в семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня
20	Наличие персонального сайта	0 – 5	ежемесячно	Обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)
21	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Исполнительская дисциплина	0 – 15	ежемесячно	
22	Работа с детьми с ОВЗ	0 – 20	ежемесячно	
23	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов и администрации ДОУ	0 – 10	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Младший воспитатель»**

№	Показатель	Размер	Периодичность	Примечания
---	------------	--------	---------------	------------

<i>n/n</i>		<i>в баллах</i>	<i>выплаты</i>	
1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закаливающих и оздоровительных мероприятий и др.	0 – 10	ежемесячно	
2	Активное участие в мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Выполнение организационных, методических и административных поручений. Выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории, хозяйственных работ
3	Качество соблюдения СанПиН	0 – 10	ежемесячно	
4	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0 – 5	ежемесячно	
5	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 5	ежемесячно	
6	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	
7	Исполнительская дисциплина	0 – 10	ежемесячно	
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов и администрации ДОУ	0 – 10	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Завхоз»**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0 – 5	ежемесячно	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0 – 10	ежемесячно	
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – 5	ежемесячно	
4	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 10	ежемесячно	
5	Активное участие в подготовке ДОУ к новому учебному году, летнему	0 – 20	ежемесячно	

	периоду и т.п.			
6	Работа ДООУ без аварийных ситуаций	0 – 5	ежемесячно	
7	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов и администрации ДООУ в текущем периоде	0 – 10	по факту	
8	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	
9	Участие в общих мероприятиях ДООУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДООУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДООУ, территории.

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Дворник»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0 – 5	ежемесячно	
2	Оперативность выполнения поручений заведующего хозяйством ДООУ	0 – 5	ежемесячно	
3	Участие в общих мероприятиях ДООУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДООУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДООУ, территории.
4	Отсутствие травмирования на участке (по вине дворника)	0 – 5	ежемесячно	
5	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, обкос территории)	0 – 15	ежемесячно	
6	Обеспечение пропускного режима	0 – 5	ежемесячно	
7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 5	ежемесячно	
8	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов и администрации ДООУ	0 – 10	по факту	
9	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных	0 – 30	по факту	

	обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса			
--	--	--	--	--

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Уборщик служебных помещений»**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Отсутствие замечаний по содержанию помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0 – 5	ежемесячно	
2	Оперативность выполнения поручений заведующего хозяйством ДОУ	0 – 5	ежемесячно	
3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 10	ежемесячно	
4	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории.
5	Обеспечение пропускного режима	0 – 5	ежемесячно	
6	Качественное проведение генеральной уборки	0 – 5	ежемесячно	
7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 5	ежемесячно	
8	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Сторож»**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
2	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов и администрации ДОУ в текущем периоде	0 – 10	по факту	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 10	ежемесячно	
4	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники,

				подготовка к общим мероприятиям ДООУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДООУ, территории.
5	Оперативность выполнения поручений заведующего хозяйством ДООУ	0 – 20	ежемесячно	
6	Обеспечение пропускного режима	0 – 2	ежемесячно	
7	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	
8	Переработка нормированных рабочих часов	в денежном эквиваленте	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Качественный текущий ремонт систем отопления, водоснабжения и канализации; оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0 - 20	ежемесячно	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0 – 2	ежемесячно	
3	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	по факту	
4	Выполнение работ по благоустройству ДООУ, территории, хозяйственных работ	0 – 50	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Повар», «Кухонный рабочий», «Кладовщик»,
Машинист по стирке и ремонту белья», «Кастелянша»**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Качество соблюдения СанПиН	0 – 5	ежемесячно	
2	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места,	0 – 5	ежемесячно	

	спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии			
3	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 5	ежемесячно	
4	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	ежемесячно	
5	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории.
6	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	0 – 5	ежемесячно	
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2	ежемесячно	
8	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов и администрации ДОУ в текущем периоде	0 – 10	по факту	

**Показатели эффективности деятельности по должности
«Делопроизводитель»**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичность выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Оперативность выполнения поручений заведующего ДОУ	0 – 2	ежемесячно	
2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0 – 30	ежемесячно	
3	Участие в общих мероприятиях ДОУ	0 – 50	по факту	Субботники, подготовка к общим мероприятиям ДОУ, встрече гостей, делегаций, выполнение работ по благоустройству

				ДОУ, территории.
4	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0 – 5	ежемесячно	Высокий уровень исполнительской дисциплины (оформление приказов, личных дел, составление графика отпусков, учёт входящей и исходящей документации, подготовка отчётов и другой документации)

Приложение №2

Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника _____

Должность _____

Дата: _____

№ п/п	Наименование показателя	Кол-во баллов работника	Кол-во баллов комиссии	Примечание
1				
2				
3				
4				
5				
	Сумма баллов			