

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №26»**

Обсужден и принят на
общем собрании работников
образовательной организации
Протокол от 11.02.2019г. № 1

Утвержден
приказом
от 18.02.2019г. № 66

Локальный нормативный акт №

**Положение
об оплате труда и материальном стимулировании работников
ДОУ**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с законом 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г., Трудовым кодексом РФ, Уставом МДОУ, письмом Министерства образования и науки РФ за № 67 М от 09.04.1993 г. «О порядке установления доплат и надбавок», коллективного договора, в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области от 15 августа 2011 года № 2116 (с изм. от 31 августа № 2368, от 11.09.2012 года № 3403, от 29.11.2013 года № 2997, от 21.11.2013 года № 3290, от 27.01.2014 года № 122/); в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597; Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761; Распоряжением правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012года

1.2 Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда, размеры и порядок установления компенсационных, стимулирующих выплат за исполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.3 Распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях (для работника-с Учреждением). На основании заключенных трудовых договоров (контрактов) как по основному месту работы, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

1.4 Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок воспитателям и руководителю.

1.5 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

1.5.1. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

1.5.2. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

1.5.3. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности.

1.5.4. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда.

1.5.5. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 января либо 01 сентября текущего года.

1.5.6. При изменении расчетной величины, установленной нормативным документом уполномоченного органа, оклад руководителя индексируется на коэффициент изменения расчетной величины.

1.5.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

1.5.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общепрофессиональным профессиям

2.1 Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогически работников)

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная	квалификационная группа должностей работников		учебно-вспомогательного персонала

1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,35	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор физической культуре; музыкальный руководитель	1,45	1,75
3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	1,7	2,0

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для обслуживающего персонала)

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
1 квалификационный уровень	<u>1 квалификационный разряд</u> Сторож, дворник, уборщик служебных помещений	1,000
	<u>2 квалификационный разряд</u> Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, кухонный рабочий.	1,0164
	<u>3 квалификационный разряд</u> Заведующий хозяйством	1,2459
2 квалификационный уровень	<u>5 квалификационный разряд</u> повар	1,2459

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1 Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2 Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.3 По результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

3.4 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.5 Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:
сторожам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

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

3.6 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3.7 Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.8 Дополнительные выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения Общего собрания работников образовательной организации.

3.9 Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на стимулирующий фонд, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

4. Размеры и порядок установления персональных надбавок.

4.1. Персональная надбавка к должностным окладам (ставкам заработной платы для педагогических работников) устанавливается за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

4.2. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом перечня (см. Приложение №1).

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

5.3. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- Стимулирующий фонд заработной платы в размере не менее 30% от должностных окладов с учетом нагрузки (включая персональные надбавки), скорректированный на показатель посещаемости за предыдущий календарный год и при достижении нормативных показателей обслуживания получателей образовательных услуг);
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

5.4. Из фонда материального стимулирования производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за выполнение дополнительных видов работ, за высокую результативность, ведение кружков; в размере от 1000 до 5000 рублей;
- поощрение юбиляров в размере 2000 рублей;
- материальная помощь в размере 5000 рублей;
- другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

5.5. Для выполнения работ, не связанных с постоянной деятельностью работников предусматриваются дополнительные выплаты:

- ответственному за работу сайта учреждения и своевременным внесением необходимых сведений на сайт от 1000 рублей.
- контрактному управляющему производить выплату в размере от 9000 рублей.

- ответственному за ведение АИС электронный детский сад от 1000 рублей. -
- ответственному за составление меню производить выплату в размере от 5000 рублей
- ответственному за методическую работу в размере от 9000 рублей.
- работа в инновационном режиме до 3000 рублей

5.6. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за достигнутые результаты в обучении и воспитании, качественное выполнение должностных обязанностей. Фонд стимулирования составляет не менее 30 % от фонда оплаты труда.

5.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ.

5.8. В число сотрудников получающих стимулирующие выплаты входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

5.9. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

5.10. Предложения по количественным показателям стимулирующих выплат представляются администрацией образовательного учреждения комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ.

После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены комиссии образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

5.11. Руководителю образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей стимулирующие выплаты производятся на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителей образовательных учреждений, подведомственных Комитету образования администрации муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области.

5.12. Периоды выплат стимулирующего характера могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за квартал, за полугодие, за календарный год.

6. Распределение фонда материального стимулирования

6.1. Расходование стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения производится с учетом результативности и качества труда, которые оцениваются по трем направлениям:

- результаты деятельности образовательного учреждения в целом;
- результаты деятельности конкретного педагога;
- результаты деятельности конкретного работника.

6.2. С целью распределения фонда материального стимулирования в образовательном учреждении создается комиссия из числа работников учреждения по

установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ.

6.3. Учредителем, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников, определяется объем средств фонда материального стимулирования.

6.4. Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ в пределах фонда материального стимулирования.

7. Условия выплат стимулирующего характера.

7.1. Основным условием выплат стимулирующего характера является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

7.2. Стимулирующая выплата не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава ДООУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

7.3. Система материального стимулирования включает в себя ежемесячные дифференцированные выплаты стимулирующего характера по результатам труда.

7.4. Выплаты стимулирующего характера носят дифференцированный характер и устанавливаются за достигнутые результаты в обучении и воспитании, качественное выполнение должностных обязанностей. Фонд стимулирования составляет не менее 30% от фонда оплаты труда.

7.5. Комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат работникам за выполнение дополнительных работ вправе изменить размеры доплат и надбавок в зависимости от качества, результативности, творческого отношения к работе, а также в связи с нарушениями трудовой дисциплины.

8. Показатели выплат стимулирующего характера.

8.1. Показатели материального стимулирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом и видом в разрезе должностей работников образовательного учреждения.

8.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю (Приложение № 1)

9. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

9.1. Методика определения персонального размера стимулирующих выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

9.2. При определении персонального размера стимулирующей выплаты работника по итогам отчетного периода:

9.2.1. определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);

9.2.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю, находится их общая сумма;

9.2.3. вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

9.2.4. определяется коэффициент премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

9.2.5. коэффициенты суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется коэффициент премий;

9.2.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

9.2.7. стимулирующая выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента стимулирующей выплаты.

10. Порядок выплаты разовых премий.

10.1. Под разовой премией следует понимать выплаты единовременного характера, которые предоставлены работнику :

- за успешное выполнение наиболее сложных работ (например: дворнику – уборка снега при обильном снегопаде, листвы при обильном листопаде, рабочему по РиоЗ и заведующему хозяйством – сложные ремонтные работы, устранение сложных аварийных ситуаций и т.д.);

- за дополнительные виды работ, не входящих в круг основных обязанностей работников;

- поощрение юбиляров (с 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) - 2000 рублей;

- награждение работников:

- * Почетная грамота или Благодарность муниципального уровня – 1000,00 руб.;

- * Почетная грамота комитета общего и профессионального образования ЛО – 2000,00 руб.

- * Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 3000,00 руб.;

- * Победитель конкурса муниципального уровня (лауреат) - 5000,00 руб.;

- * Победитель конкурса областного уровня (лауреат) - 10000,00 руб.

- 10.2. Педагогическим работникам предусматривается выплата разовых премий за:
- высокие результаты по итогам фронтального и тематического контроля – 1000 руб.
 - оформление группы (музыкального зала) – 300-500 рублей, лестничных маршей, коридоров ДОУ – 1000-1500 рублей.
 - оформление и озеленение участка на территории ДОУ – 500-1000 рублей

11. Условия и порядок выплаты материальной помощи.

11.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

11.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере 5000 руб;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания по ходатайству непосредственно руководителя с предоставлением документов, подтверждающих расходы на лечение.
- компенсации оплаты первичного медицинского осмотра по истечении 6 месяцев работы в ДОУ; транспортных расходов на курсы повышения квалификации, в соответствии с предоставленными платежными документами (чеки, билеты).

11.3.. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

11.4. По представлению руководителя возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

11.5. Оказание материальной помощи может производиться из экономии фонда оплаты труда только на основании приказа руководителя учреждения, в обязательном порядке согласованного с учредителем, по личному заявлению работника

12. Изменение размеров надбавок и доплат работнику ОУ .

12.1. Комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров надбавок и доплат.

12.2. Размер надбавок и доплат работнику образовательного учреждения сокращается:

- За нарушение финансово-хозяйственной деятельности, трудовой дисциплины – от 20% до 40%,
- За нарушение исполнительской дисциплины – до 20%,
- За наличие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации – до 40%,
- За нарушение Устава ДООУ, трудового договора, должностной инструкции, действующего законодательства в сфере образования, инструкции по охране жизни и здоровья детей, Правил внутреннего трудового распорядка ДООУ – до 50%.
- За нарушение санитарно-эпидемиологического режима – до 40%;
- За нарушение педагогической этики – до 50%;
- За детский травматизм – до 50 %;
- За детский травматизм по вине работника – до 100%;
- За халатное отношение к сохранности материально-технической базы – до 50%;
- За неисполнение приказов руководителя – 30 %

13. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

13.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию; расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

13.2. Годовой фонд оплаты труда учреждений, указанных в пункте 13.1 настоящего раздела, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

Приложение № 1 к Положению о
системе оплаты труда и материального
стимулирования работников

**Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия
осуществления стимулирующих выплат:**

Воспитатель					
№ п/п	Показатель	Критерии	Периоди- чность монитор- инга	Периоди- чность выплаты	бал- лы
1	Средняя наполняемость группы в соответствии с нормативами.	Выполнение плана посещаемости детей (детодни %)	ежемеся- чно	ежемесячно	
		План 100 %			7
		План 90 %			4
		План 80 %			3
		План 60 %			2
2	Организация физкультурнооздоровительной и спортивной работы	2.1 Уменьшение кол-ва пропусков	ежемеся- чно	ежемесячно	2
		2.2 Применение методик и технологий по укреплению здоровья детей (пополнение картотек, различные гимнастики динамические паузы)			5
		2.3 Качественное проведение прогулки.			5
3	Эффективное взаимодействие с родителями	3.1 Высокий показатель удовлетворенности родителей группой (итоги анкетирования), отсутствие жалоб и обращений в вышестоящие инстанции	3 раза в год	апрель, октябрь, январь	2
		3.2 Реализация и организация различных мероприятий (участие родителей в конкурсах, праздниках, субботниках и др. мероприятиях ДОУ)	1 раз в квартал	ежемесячно	7

		3.3 Выпуск информационных листов, бюллетеней для родителей; публикация на сайте ДОУ рекомендаций для родителей; в группе «В контакте» фотографий и видеофильмов для родителей	ежемесячно	по факту	2
4	Работа с воспитанниками	4.1 Участие воспитанников в мероприятиях (смотре, конкурсах, соревнованиях)	ежемесячно	по факту (от 1-3 мероприятия)	
		- всероссийский, международный уровень			4
		- региональный уровень			3
		- муниципальный уровень			5

		- уровень ДОУ			2
		4.2 Работа с гиперактивными детьми и детьми с ЗПР, с тяжелыми нарушениями речи (работа по рекомендациям педагога-психолога, учителя-логопеда)	ежемесячно	ежемесячно	5
		4.3 Реализация дополнительных проектов с детьми (показ открытых мероприятий с участием детей, экскурсионные программы, индивидуальные проекты)	ежемесячно	по факту	5
		4.4 Качественная и своевременная организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2 раза в год	по факту	3
5	Реализация программ дополнительного образования	Ведение дополнительных услуг, кружков и студий	ежемесячно	ежемесячно	3
				итоговое	7
6	Участие педагога в разработке и реализации	6.1 Участие в коллективных педагогических проектах	ежемесячно	по факту	7

	основной образовательной программы и годового плана	6.2 Участие в инновационной и экспериментальной деятельности, разработка авторских программ, методик, публикации во внешних источниках и сайте ДОУ	ежемесячно	по факту	5
		6.3 Участие (выступление) педагога в методической работе (конференции, семинары, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.), в конкурсах	ежемесячно	по факту (от 1-3)	5
		- всероссийский, международный уровень			10
		- региональный уровень			7
		- муниципальный уровень			5
		- уровень ДОУ			2
		6.4 Активное участие педагога в праздниках ДОУ (исполнение ролей, активное участие детей, интересные сценарии, стихи и песни, театральные постановки)	ежемесячно	ежемесячно	5-8
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	7.1 Использование ИКТ в работе и оформлении документации	ежемесячно	ежемесячно	2
		7.2 Оформление развивающей среды на основании Программы и санитарных требований	ежемесячно	ежемесячно	2
		7.3 Оформление и постоянное обновление родительских уголков (выставки детских работ, фотовыставки, информационные листы с рекомендациями)	ежемесячно	по факту	2
8	Работа с документами	8.1 Качественная подготовка отчетности (заполнение таблицей, планов, документов)	ежемесячно	ежемесячно	2
		8.2 Исполнительская дисциплина (сдача в срок запрашиваемой информации), соблюдение правил трудового распорядка	ежемесячно	ежемесячно	3
9		Сохранность и пополнение материально-технической базы группы	3 раза в год	апрель, октябрь, январь	5

10		Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагога Ленинградской области	ежемесячно	ежемесячно	3
11	Продолжительность непрерывной работы		ежемесячно	ежемесячно	1-4
12	Награждения (фикс. сумма)			по факту	

Учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, старший воспитатель

№ п/п	Показатель	Критерии	Периодичность мониторинга	Периодичность выплаты	баллы	баллы
1	Средняя наполняемость группы в соответствии с нормативами.	Выполнение плана посещаемости детей (детодни %)	ежемесячно	ежемесячно		
		План 100 %			7	
		План 90 %			4	
		План 80 %			3	
		План 60 %			2	
2	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	2.1.Применение методик и технологий по укреплению здоровья детей (пополнение картотек, различные гимнастики динамические паузы)	ежемесячно	ежемесячно	5	
3	Эффективное взаимодействие с родителями	3.1.Высокий показатель удовлетворенности родителей группой (итоги анкетирования), отсутствие жалоб и обращений в вышестоящие инстанции	3 раза в год	апрель, октябрь, январь	2	
		3.2.Реализация и организация различных мероприятий (участие родителей в конкурсах, праздниках, субботниках и др. мероприятиях ДОУ)	1 раз в квартал	ежемесячно	10	

		3.3.Выпуск информационных листов, бюллетеней для родителей; публикация на сайте ДОУ рекомендаций для родителей; в группе «В контакте» фотографий и видеофильмов для родителей	ежемесячно	по факту	5	
4	Работа с воспитанниками	4.1.Участие воспитанников в мероприятиях (смотре, конкурсах, соревнованиях)	ежемесячно	по факту		
		-всероссийский уровень			10	
		-региональный уровень			10	
		- муниципальный уровень			5	
		- уровень ДОУ			2	
		4.2. Работа с гиперактивными детьми и детьми с ЗПР, с тяжелыми нарушениями речи (работа по рекомендациям педагога-психолога, учителя-логопеда)	ежемесячно	ежемесячно	5	
		4.3.Реализация дополнительных проектов с детьми (показ открытых мероприятий с участием детей, экскурсионные программы, индивидуальные проекты)	ежемесячно	по факту	5	
		4.4.Качественная и своевременная организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2 раза в год	по факту	3	
5	Реализация программ дополнительного образования	5. Ведение дополнительных услуг, кружков и студий	ежемесячно	ежемесячно	3	
				итоговое	7	
6	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы и годового плана	6.1.Участие в коллективных педагогических проектах	ежемесячно	по факту	7	
		6.2.Участие в инновационной и экспериментальной деятельности, разработка авторских программ, методик, публикации во внешних	ежемесячно	по факту	5	
		источниках и сайте ДОУ				

		6.3.Участие педагога в методической работе (конференции, семинары, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.), в конкурсах	ежемесячно	по факту	5	
		- всероссийский уровень			10	
		- региональный уровень			10	
		- муниципальный уровень			5	
		- уровень ДОУ			2	
		6.4.Активное участие педагога в праздниках ДОУ (исполнение ролей, активное участие детей, интересные сценарии, стихи и песни, театральные постановки)	ежемесячно	ежемесячно	3-12	
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	7.1.Использование ИКТ в работе и оформлении документации	ежемесячно	ежемесячно	2	
		7.2.Оформление развивающей среды на основании Программы и санитарных требований	ежемесячно	ежемесячно	2	
		7.3.Оформление и постоянное обновление родительских уголков (выставки детских работ, фотовыставки, информационные листы с рекомендациями)	ежемесячно	по факту	4	
8	Работа с документами	8.1.Качественная подготовка отчетности (заполнение таблиц, планов, документов)	ежемесячно	ежемесячно	2	
		8.2.Исполнительская дисциплина (сдача в срок запрашиваемой информации), соблюдение правил трудового распорядка	ежемесячно	ежемесячно	3	
9		9.Сохранность и пополнение материально-технической базы кабинета	3 раза в год	апрель, октябрь, январь	5	
10		10.Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагога Ленинградской области	ежемесячно	ежемесячно	3	
11	Продолжительность непрерывной работы		ежемесячно	ежемесячно	1-4	
12	Награждения (фикс. сумма)			по факту		

Заместитель заведующего по безопасности		
№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов 29
1	Проведение обучения с персоналом по вопросам безопасности.	1
2	Участие в общих мероприятиях: На уровне ДОУ на муниципальном уровне на региональном уровне	3 5 7
3	Оформление ДОУ (стенды)	1
4	Участие в методической работе ДОУ (педсовет, мастер-класс, практические занятия, семинары, доклады, презентации для педагогов, подготовка и оформление выставки).	1 за каждый вид
5	Постоянное обновление профессиональной информации в родительских уголках	1
6	Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников (внедрение здоровьесберегающих технологий, профилактическая, просветительская работа)	1
7	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОУ	1
8	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	1
9	Работа по профилактике травматизма	1
10	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	1
11	Своевременная отчетность	1
12	За непрерывный стаж работы ▪ От 1 года до 5 лет ▪ От 5 до 10 лет ▪ От 10 до 15 лет ▪ От 15 и более	1 2 3 4
13	Устранение последствий ЧП, аварийной ситуации	2
14	Ответственный за пожарную безопасность	2

Деятельность		
№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов
		24
1	Добросовестное исполнение должностных обязанностей, графика работы	1
2	Оформление личных дел сотрудников, воспитанников	1
3	Работа с кадрами (расстановка кадров)	2
4	Компенсация родительской платы	5
5	Отсутствие обоснованных жалоб родителей	1
6	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	1
7	Своевременная отчетность, ведение документации	2
8	Составление договоров	2
9	Ведение книги движения детей, журнала приема детей	5
10	За непрерывный стаж работы ▪ От 1 года до 5 лет ▪ От 5 до 10 лет ▪ От 10 до 15 лет ▪ От 15 и более	1 2 3 4

Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов 20
1	Приобретение материально-технического оснащения	1
2	Организация ремонта и участие в ремонте ДОУ	5
3	Осуществление надзора за приборами в ДОУ	1
4	Работа с обслуживающим персоналом	1
5	Своевременное списание и постановка на учет материальных ценностей, качественное оформление документации	5
6	Соблюдение СанПиН	1
7	Работа с РиОЗ (работа и обл. здания)	1
8	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	1
9	За непрерывный стаж работы	
	▪ От 1 года до 5 лет	1
	▪ От 5 до 10 лет	2
	▪ От 10 до 15 лет	3
	▪ От 15 и более	4

Кладовщик

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов 12
1	Своевременное и качественное оформление документации	1
2	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	1
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей, по соблюдению трудовой и производственной дисциплины, графику работы	0,5
4	Образцовое содержание рабочего места, спецодежды	1
5	Отсутствие замечаний надзорных органов (соблюдение санэпидрежима и т.д.)	0,5
6	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования, экономии энергоресурсов.	1
7	Рубка мяса	1
8	Проведение генеральной уборки по графику	1
9	Соблюдение сроков реализации продукции	1
10	За непрерывный стаж работы ▪ От 1 года до 5 лет ▪ От 5 до 10 лет ▪ От 10 до 15 лет ▪ От 15 и более	1 2 3 4

Младший воспитатель

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов (176.)
1	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпидрежима, графика работы)	2
2	Соблюдение ОТ и ТБ	1
3	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДООУ	1
4	Отсутствие жалоб родителей, замечаний по исполнению должностных обязанностей	1
5	Устранение аварийных ситуаций, уборка после аварийных ситуаций	1
6	Участие в ремонте ДООУ (разовое)	3
7	Помощь воспитателю в организации воспитательнообразовательного процесса, закаливающих процедур	2
8	Участие младшего воспитателя в проведении мероприятий с детьми	2
9	За сохранность оборудования и инвентаря	1
10	Показатель посещаемости группы До 75%	1
	75%	2
	Выше 75%	3
11	За непрерывный стаж работы	1
	▪ От 1 года до 5 лет	2
	▪ От 5 до 10 лет	3
	▪ От 10 до 15 лет	4

Повар

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов (166.)
1	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи	2
2	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	1
3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей, по соблюдению трудовой и производственной дисциплины	0,5
4	Образцовое содержание рабочего места, спецодежды	1
5	Отсутствие замечаний надзорных органов (соблюдение санэпидрежима и т.д.)	1
6	Отсутствие замечаний по сохранности инвентаря и электрооборудования	0,5
7	Участие в ремонте (разовое)	3
8	За непрерывный стаж работы	1
	▪ От 1 года до 5 лет	2
	▪ От 5 до 10 лет	3
	▪ От 10 до 15 лет	4
	▪ От 15 и более	

Машинист по стирке белья, кастелянша

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов (12б.)
1	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	0,5
2	Вклад в решение кадровых проблем, в т.ч. за дополнительный объем работ, не связанный с выполнением основных обязанностей	0,5
3	Качественный ремонт, стирка и хранение белья	1
4	Контроль за своевременной сменой белья, выдачи его в срок	1
5	Сохранность оборудования и инвентаря	1
6	Участие в ремонте	3
7	За непрерывный стаж работы ▪ От 1 года до 5 лет ▪ От 5 до 10 лет ▪ От 10 до 15 лет ▪ От 15 и более	1 2 3 4

Сторож

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов (12 б.)
1	Отсутствие аварийных ситуаций(своевременное информирование специальных служб об аварии, завхоза, администрации)	1
2	Устранение аварийных ситуаций	1
3	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	1
4	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	1
5	Соблюдение графика рабочего времени	1
6	Своевременное и качественное оформление документации	1
7	Участие в ремонте	3
8	За непрерывный стаж работы ▪ От 1 года до 5 лет ▪ От 5 до 10 лет ▪ От 10 до 15 лет ▪ От 15 и более	1 2 3 4

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов (13 б.)
1	Отсутствие аварийных ситуаций (своевременное информирование специальных служб об аварии, администрации)	1
2	Устранение аварийных ситуаций	1
3	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	0,5
4	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	0,5
5	Соблюдение графика рабочего времени	1
6	Уборка снега на территории в зимний период, работа по озеленению участка в летний период, поливка территории.	1
7	Участие в ремонте (разовое)	3
8	Сохранность инвентаря	1
9	За непрерывный стаж работы ▪ От 1 года до 5 лет ▪ От 5 до 10 лет ▪ От 10 до 15 лет ▪ От 15 и более	1 2 3 4

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	№	Показатели	Максимальное количество баллов (13 б.)
1	1	Устранение аварийных ситуаций, своевременный профилактический осмотр оборудования и коммуникаций)	2
2	2	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	0,5
3	3	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	0,5
4	4	Образцовое содержание рабочего места (уборка после различных видов работ, исправность инструмента).	1
5	5	Соблюдение графика рабочего времени	1
6	6	Участие в ремонте (разовое)	3
7	7	За непрерывный стаж работы ▪ От 1 года до 5 лет ▪ От 5 до 10 лет ▪ От 10 до 15 лет ▪ От 15 и более	1 2 3 4

Таблица служебных помещений

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов (13 б.)
1	Отсутствие аварийных ситуаций (своевременное информирование специальных служб об аварии, администрации)	1
2	Устранение аварийных ситуаций	2
3	Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по ОТ, ПБ, ТБ	0,5
4	Отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	0,5
5	Соблюдение графика рабочего времени	1
6	Участие в ремонте (разовое)	3
7	Вклад в решение кадровых проблем, в т.ч. за дополнительный объем работ, не связанный с выполнением основных обязанностей	1
8	За непрерывный стаж работы ■ От 1 года до 5 лет	1
	■ От 5 до 10 лет	2
	■ От 10 до 15 лет	3
	■ От 15 и более	4

Кухонный рабочий

№ п/п	Показатели	Максимальное количество баллов
		(136.)
1	1. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима генеральной уборки, санэпидрежима).	1
2	2. Соблюдение ОТ и ТБ, ПБ, должностной инструкции	1
3	3. Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДООУ, предотвращение опасных ситуаций (использование моющих средств и инвентаря согласно СанПиН).	1
4	4. Соблюдение личной гигиены	1
5	5. Уборка после аварийных ситуаций	1
6	6. Участие в ремонте ДООУ	3
7	7. Соблюдение графика рабочего времени	1
8	8. За непрерывный стаж работы	1
	▪ От 1 года до 5 лет	2
	▪ От 5 до 10 лет	3
	▪ 10 лет до 15 лет	4
	▪ От 15 и более	

Приложение к самооценке профессионального саморазвития педагога

За _____ 20____ года

Ф.И.О. _____

Должность _____

1. Изучение научно-методической литературы

2. Трансляция педагогического опыта:

*открытые показы образовательной деятельности внутри ДОУ(вид, тема)

*Участие в организации и проведении консультаций, семинаров, мастер-классов, педсоветов и т.п. внутри ДОУ, (тема, форма участия (подготовка презентации, доклада и т.д.), категория слушателей):

* Участие в работе районных, городских, областных, всероссийских методических объединений, конференций (тема, форма участия (подготовка презентации, доклада и т.д.), категория слушателей):

*Работа с молодыми специалистами в качестве педагога-наставника

*** Публикации (тема, где публиковался)**

3. Участие в конкурсах (уровень: доу, районный, областной, всероссийский, международный; название конкурса, дата, результат участия)

*** Участие воспитанников в конкурсах (уровень: доу, районный, областной, всероссийский, международный; название конкурса, дата, результат участия)**

4. Участие в разработке, создании и (или) внедрение инноваций (инновационных педагогических технологий, авторских программ):

5. Ведение дополнительной общественной работой, участие в работе экспертных групп, аттестационных комиссий, ПМПК, конкурсных жюри и др.

Приложение № 1 к Положению о
системе оплаты труда и материального
стимулирования работников

**Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия
осуществления стимулирующих выплат:**

Воспитатель				
Показатель	Критерии	Периодичность мониторинга	Периодичность выплаты	баллы
Средняя наполняемость группы в соответствии с нормативами.	Выполнение плана посещаемости детей (детодни %)	ежемесячно	ежемесячно	
	План 100 %			7
	План 90 %			4
	План 80 %			3
	План 60 %			2
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	2.1 Уменьшение кол-ва пропусков	ежемесячно	ежемесячно	2
	2.2 Применение методик и технологий по укреплению здоровья детей (пополнение картотек, различные гимнастики динамические паузы)			5
	2.3 Качественное проведение прогулки.			5
Эффективное взаимодействие с родителями	3.1 Высокий показатель удовлетворенности родителей группой (итоги анкетирования), отсутствие жалоб и обращений в вышестоящие инстанции	3 раза в год	апрель, октябрь, январь	2
	3.2 Реализация и организация различных мероприятий (участие родителей в конкурсах, праздниках, субботниках и др. мероприятиях ДОУ)	1 раз в квартал	ежемесячно	7
	3.3 Выпуск информационных листов, бюллетеней для родителей; публикация на сайте ДОУ рекомендаций для родителей; в группе «В контакте» фотографий и видеофильмов для родителей	ежемесячно	по факту	2

4	Работа с воспитанниками	4.1 Участие воспитанников в мероприятиях (смотре, конкурсах, соревнованиях)	ежемесячно	по факту (от 1-3 мероприятий)
		- всероссийский, международный уровень		
		- региональный уровень		
		- муниципальный уровень		

		- уровень ДОУ		
		4.2 Работа с гиперактивными детьми и детьми с ЗПР, с тяжелыми нарушениями речи (работа по рекомендациям педагога-психолога, учителя-логопеда)	ежемесячно	ежемесячно
		4.3 Реализация дополнительных проектов с детьми (показ открытых мероприятий с участием детей, экскурсионные программы, индивидуальные проекты)	ежемесячно	по факту
		4.4 Качественная и своевременная организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2 раза в год	по факту
5	Реализация программ дополнительного образования	Ведение дополнительных услуг, кружков и студий	ежемесячно	ежемесячно итоговое
6	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы и годового плана	6.1 Участие в коллективных педагогических проектах	ежемесячно	по факту
		6.2 Участие в инновационной и экспериментальной деятельности, разработка авторских программ, методик, публикации во внешних источниках и сайте ДОУ	ежемесячно	по факту
		6.3 Участие (выступление) педагога в методической работе (конференции, семинары, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.), в конкурсах	ежемесячно	по факту (от 1-3)
		- всероссийский, международный уровень		

		- региональный уровень			7
		- муниципальный уровень			5
		- уровень ДОУ			2
		6.4 Активное участие педагога в праздниках ДОУ (исполнение ролей, активное участие детей, интересные сценарии, стихи и песни, театральные постановки)	ежемесячно	ежемесячно	5-8
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	7.1 Использование ИКТ в работе и оформлении документации	ежемесячно	ежемесячно	2
		7.2 Оформление развивающей среды на основании Программы и санитарных требований	ежемесячно	ежемесячно	2
		7.3 Оформление и постоянное обновление родительских уголков (выставки детских работ, фотовыставки, информационные листы с рекомендациями)	ежемесячно	по факту	2
8	Работа с документами	8.1 Качественная подготовка отчетности (заполнение таблиц, планов, документов)	ежемесячно	ежемесячно	2
		8.2 Исполнительская дисциплина (сдача в срок запрашиваемой информации), соблюдение правил трудового распорядка	ежемесячно	ежемесячно	3
9		Сохранность и пополнение материально-технической базы группы	3 раза в год	апрель, октябрь, январь	5
10		Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагога Ленинградской области	ежемесячно	ежемесячно	3
11	Продолжительность непрерывной работы		ежемесячно	ежемесячно	1-4
12	Награждения (фикс. сумма)			по факту	

* Публикации (тема, где публиковался)

3. Участие в конкурсах (уровень: доу, районный, областной, всероссийский, международный; название конкурса, дата, результат участия)

* Участие воспитанников в конкурсах (уровень: доу, районный, областной, всероссийский, международный; название конкурса, дата, результат участия)

4. Участие в разработке, создании и (или) внедрение инноваций (инновационных педагогических технологий, авторских программ):

5. Ведение дополнительной общественной работой, участие в работе экспертных групп, аттестационных комиссий, ПМПК, конкурсных жюри и др.

Приложение к самооценке профессионального саморазвития педагога

За _____ 20 ____ года

Ф.И.О. _____

Должность _____

1. Изучение научно-методической литературы

2. Трансляция педагогического опыта:

*открытые показы образовательной деятельности внутри ДООУ(вид, тема)

*Участие в организации и проведении консультаций, семинаров, мастер-классов, педсоветов и т.п. внутри ДООУ, (тема, форма участия (подготовка презентации, доклада и т.д.), категория слушателей):

* Участие в работе районных, городских, областных, всероссийских методических объединений, конференций (тема, форма участия (подготовка презентации, доклада и т.д.), категория слушателей):

*Работа с молодыми специалистами в качестве педагога-наставника

Скво
Зав.

Ш.и.
Соко,

Тро

Вари
Свде

Олед

Вам

Ам