

«Утверждено»
директором МБДОУ
«Детский сад №9 «Родник»
Т.А. Сологуб
2016 г.



Положение
о системе оплаты и стимулирования труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №9 «Родник»

Принято
на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №9 «Родник»
протокол №4 от «06» апреля 2016г.

Глава 1. Общие положения

1.1. Правовым основанием по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 «Родник» (далее – Положение) являются Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральный закон от 06.10.1999 г. №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 «Родник» (далее ДОУ), осуществляющего в качестве основной цели его деятельности образовательную деятельность по образовательной программе дошкольного образования и присмотр и уход за детьми.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, а также принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Глава 2. Формирование фонда оплаты труда ДОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда (далее ФОТ) ДОУ осуществляется в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности ДОУ на текущий финансовый год в соответствии с муниципальным заданием.

2.2. Заведующая ДОУ самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание ДОУ в пределах ФОТа.

2.3. ФОТ ДОУ включает в себя ФОТ на образовательную услугу и ФОТ за присмотр и уход детей.

2.4. Стимулирующие части ФОТа на образовательную услугу и ФОТа за присмотр и уход детей распределяются рабочей комиссией.

2.5. Решение о выплатах из стимулирующей части фондов принимает рабочая комиссия открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение рабочей комиссии оформляется протоколом. На основании протокола рабочей комиссии заведующая ДОУ издает приказ о выплатах из стимулирующей части фонда.

Глава 3. Распределение ФОТа на образовательную услугу.

3.1. ФОТ на образовательную услугу зависит от норматива финансирования на образовательную услугу и включает в себя заработную плату заведующей, заместителя заведующей и педагогического персонала.

3.2. Схема распределения ФОТа на образовательную услугу утверждается приказом заведующей и состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады и выплаты из специальной части.

3.3. Заработная плата педагогического персонала – вознаграждение за труд, зависит от образования, квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- должностного оклада;
- специальной части (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);
- стимулирующих выплат.

3.4. Заработная плата заведующей устанавливается учредителем, исходя из должностного оклада педагогического персонала ДООУ и состоит из должностного оклада и стимулирующих выплат.

3.5. Должностной оклад заместителя заведующей по УВР составляет от 80% до 90% исходя из должностного оклада руководителя данного учреждения.

3.6. Размеры базовых окладов педагогического персонала ДООУ утверждаются приказом заведующей ДООУ и зависят от уровня образования.

3.7. Выплаты из специальной части (в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением или по решению рабочей комиссии.

3.8. Должностной оклад педагогического персонала, рассчитывается исходя из величины базового оклада педагогического персонала, с учетом повышающих коэффициентов, определяющих стаж педагогической работы и уровень квалификации. Базовый оклад педагогического персонала (БОпп) устанавливается и утверждается заведующей ДООУ и зависит от уровня образования педагогического персонала. Должностной оклад педагогического персонала (ДОпп), рассчитывается, по формуле:

$ДОпп = БОпп + (БОпп \times Kс + БОпп \times Kк)$, где:

- БОпп - величина базового оклада педагогического персонала;
- Кс - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы:
 - от 1 до 5 лет - 5%
 - от 5 до 10 лет - 10%
 - от 10 до 15 лет - 15%
 - 15 лет и более - 20%
- Кк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога:
 - первая квалификационная категория – 20%;
 - высшая квалификационная категория – 30%

3.9. **Специальная часть** фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя следующие выплаты:

3.9.1. За работу с детьми, имеющими особенности развития: детьми с

особенностями развития речи, с ограниченными возможностями здоровья: 20 % от базового оклада педагога.

3.9.2. За ведение образовательного сайта учреждения 15 % от базового оклада педагога.

3.9.3. За ведение электронного реестра детского сада 20 % от базового оклада педагога.

3.9.4. За наличие государственных наград:

- отраслевых нагрудных знаков «Отличник просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;
- за звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1000 рублей;

3.10. Стимулирующая часть ФОТа на образовательную услугу включает в себя стимулирующие выплаты по показателям эффективности деятельности педагогических работников ДОУ, фиксированные выплаты, поощрительные выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу, а также разовые выплаты.

3.10.1. Распределение стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности педагогических работников ДОУ производится рабочей комиссией, на основании представления заведующей ДОУ (Приложение 1).

3.10.2. Распределение стимулирующего фонда осуществляется ежеквартально рабочей комиссией, также при необходимости может осуществляться ежемесячно.

3.10.3. Стимулирующая выплата по показателям эффективности деятельности педагогических работников ДОУ устанавливается на квартал и производится ежемесячно в течение квартала (в 1 квартале текущего года – по показателям эффективности деятельности педагогических работников 4 квартала прошедшего года, во 2 квартале текущего года – по показателям эффективности деятельности педагогических работников 1 квартала текущего года, в 3 квартале текущего года – по показателям эффективности деятельности педагогических работников 2 квартала текущего года, в 4 квартале текущего года – по показателям эффективности деятельности 3 квартала текущего года).

3.10.4. Педагогический персонал ДОУ представляет в рабочую комиссию таблицы самоанализа эффективности деятельности педагогических работников ДОУ, являющиеся основанием для их стимулирования.

3.10.5. Размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам ДОУ определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части ФОТа на образовательную услугу в денежном выражении на количество баллов,

которое набрали работники. При переводе стоимости балла в денежное выражение допустимо округление до рублей без учета копеек.

3.10.6. Для вновь принятого педагогического персонала доплаты из стимулирующей части ФОТа на образовательную услугу устанавливаются рабочей комиссией из расчета экономии ФОТа на образовательную услугу с момента принятия на работу, далее согласно показателям эффективности деятельности педагогического работника.

3.10.7. Стимулирующая выплата заместителю заведующей по УВР устанавливается в размере 80% от стимулирующей выплаты заведующей ДОУ.

3.11. Педагогическому персоналу ДОУ по решению рабочей комиссии из стимулирующего ФОТа на образовательную услугу могут быть назначены фиксированные выплаты и доплаты: за качественное и добросовестное выполнение обязанностей не связанных с основной деятельностью, за увеличение объема работ. Также могут быть назначены другие выплаты и доплаты из стимулирующей части ФОТа на образовательную услугу по решению рабочей комиссии.

3.12. Также педагогическому персоналу в случае экономии фонда оплаты труда к праздникам, в качестве материальной помощи, в качестве вознаграждения за труд педагогическому персоналу ДОУ могут быть выплачены разовые выплаты и поощрительные выплаты (приложение №3).

3.13. Педагогическому персоналу могут назначаться разовые выплаты за подработку на других группах, пропорционально отработанному времени.

3.14. За совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон, исходя из базового оклада отсутствующего работника.

3.15. Снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

3.15.1. За нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДОУ).

3.15.2. За некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника детского сада.

3.15.2. За нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности.

3.15.3. За порчу имущества и нанесение материального ущерба учреждению.

3.15.4. За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников.

3.15.5. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.15.6. За грубое нарушение санитарно – эпидемиологического режима.

Глава 4. Распределение ФОТа за присмотр и уход детей.

4.1.ФОТ за присмотр и уход детей зависит от норматива финансирования за присмотр и уход детей и включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала (далее АУП) и обслуживающего персонала.

4.2.Схема распределения ФОТа за присмотр и уход детей утверждается приказом заведующей и состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады и выплаты из специальной части.

4.3.Должностной оклад кастелянши, подсобного рабочего, грузчика, машиниста по стирке белья, рабочего по обслуживанию здания, уборщицы помещений, уборщика территории, дежурного по зданию составляет 55 % от базового оклада педагогического работника со средним профессиональным образованием, утвержденного в ДОУ.

4.5.Должностной оклад завхоза составляет 80 % от базового оклада педагогического работника со средним профессиональным образованием, утвержденного в ДОУ.

4.6.Должностной оклад делопроизводителя, поваров, специалиста ответственного за электрохозяйство, помощника воспитателя составляет 65% от базового оклада педагогического работника со средним профессиональным образованием, утвержденного в ДОУ.

4.7. Должностной оклад помощников воспитателей составляет 57 % от базового оклада педагогического персонала со средним педагогическим образованием, утвержденного в ДОУ.

4.8.Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается, исходя из должностного оклада заведующей, и составляет от 80% до 90 % от должностного оклада заведующей ДОУ.

4.9. Должностной оклад бухгалтера составляет от 50% до 70% от должностного оклада главного бухгалтера ДОУ.

4.10.**Специальная часть** ФОТа за присмотр и уход детей включает в себя:

4.10.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, рассчитывается от должностного оклада и составляют специальную часть:

- за работу в праздничные дни в двойном размере;

4.10.2. За работу по охране труда и технике безопасности – 10% от базового оклада.

4.10.3. За работу по противопожарной безопасности – 10% от базового оклада.

4.10.4. За эксплуатацию двух зданий - 17% от базового оклада.

4.10.4. Стимулирующая часть ФОТа за присмотр и уход детей включает в себя стимулирующие выплаты: стимулирующие выплаты, фиксированные выплаты, поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.), а также разовые выплаты.

4.10.5. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится рабочей комиссией по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления ДООУ, на основании представления заведующей ДООУ и таблицам рейтинговой оценки качества деятельности работников (Приложение 1).

4.10.6. Распределение стимулирующего фонда осуществляется ежеквартально рабочей комиссией, также при необходимости может осуществляться ежемесячно. Выплата из стимулирующей части ФОТа за присмотр и уход детей, устанавливаемая на квартал, производится ежемесячно в течение квартала.

4.10.7. Для вновь принятых работников (АУП и обслуживающего персонала) доплаты из стимулирующей части ФОТа за присмотр и уход детей устанавливаются рабочей комиссией из расчета экономии ФОТа за присмотр и уход детей с момента принятия на работу, далее по решению рабочей комиссии.

4.10.8. АУП и обслуживающему персоналу по решению рабочей комиссии из стимулирующего фонда могут быть назначены фиксированные выплаты и доплаты: за качественное и добросовестное выполнение обязанностей не связанных с основной деятельностью, за работу по охране труда и технике безопасности, за работу по противопожарной безопасности, за ведение сайта детского сада, за увеличение объема работ. Также могут быть назначены и другие выплаты и доплаты из стимулирующей части ФОТа за присмотр и уход детей по решению рабочей комиссии.

4.10.9. Стимулирующая выплата главному бухгалтеру и заместителю заведующей по УВР устанавливается в размере 80% от стимулирующей выплаты заведующей ДООУ.

4.11. АУП и обслуживающему персоналу в случае экономии фонда оплаты труда к праздникам, в качестве материальной помощи, в качестве вознаграждения за труд могут быть выплачены разовые выплаты и поощрительные выплаты (приложение №3).

4.12. За совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон, исходя из базового оклада отсутствующего работника.

4.13. Снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

4.13.1. За нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДОО).

4.13.2. За некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника детского сада.

4.13.3. За нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности.

4.13.4. За порчу имущества и нанесение материального ущерба учреждению.

4.13.5. За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников.

4.13.6. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

4.13.7. За грубое нарушение санитарно – эпидемиологического режима.

Глава 7. Гарантии по оплате труда

7.1. Изменение должностных окладов производится:

- при наличии изменений в законодательных документах Правительства РФ; Калининградской обл.; Гурьевского городского округа;
- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении более высокой квалификационной категории в соответствии с приказом.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
МБДОУ д/с №9 «Родник»**

Показатели эффективности деятельности воспитателя

| <i>Критерий качества и результативности работы</i> | <i>Методика расчёта/показатель</i> | <i>Баллы</i> |
|--|--|--------------|
| Мониторинг | Положительная динамика уровня развития дошкольников в течение года 1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний | 1 |
| | 2 балла - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний | 2 |
| | 3 балла – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний | 3 |
| Заболееваемость | Низкая заболеваемость воспитанников не выше 10% | 1 |
| | ниже 10% | 2 |
| Посещаемость | Высокая посещаемость воспитанников 80 – 85 % | 1 |
| | 85 – 90 % | 2 |
| | 91% - 100% | 3 |
| Обеспечение охраны жизни и здоровья детей | Травматизм зафиксирован | -15 |
| | Применение здоровьесберегающих технологий во всех режимных моментах в течение дня. | 2 |
| Организация предметно-развивающей среды | Создание игровых зон, изготовление нового, нетрадиционного оборудования в группе и на участке (благоустройство участка). | 3 |
| | Разработка и пополнение дидактических игр, картотек, нетрадиционного оборудования, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чase). | |
| | Создание инновационной предметно-развивающей среды (мини-музеи, макеты, др.), её пополнение. | |
| Самообразование | Курсы повышения квалификации; | 3 |

| | | |
|---|---|-------------|
| | Посещение открытых занятий (муниципальный уровень); | 2 |
| | Наличие плана самообразования и его выполнение. | 1 |
| Методическая деятельность | Работа с сайтом, наличие публикаций, консультаций для родителей, размещение материалов из жизни группы, размещение фотоотчётов с открытых мероприятий, праздников, утренников, экскурсий и т.д. (своевременное размещение информации для родителей). | 3 |
| | Выступления в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др., организация выставок, открытые занятия, мастер – классы и др.) <ul style="list-style-type: none"> ➤ региональный уровень ➤ муниципальный уровень ➤ уровень учреждения | 3 2 1 |
| | Участие в методической работе (составление образовательных программ, проведение консультаций, подготовка презентаций, обобщение и распространение педагогического опыта, активное участие в педсоветах) | 2 |
| | Участие в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> ➤ региональный уровень ➤ муниципальный уровень уровень учреждения | 3 2 1 |
| Результативность образовательной деятельности | Участие детей в творческих конкурсах, выставках, достижениях: <ul style="list-style-type: none"> ➤ региональный уровень ➤ муниципальный уровень ➤ уровень учреждения | 3 2 1 |
| | Наличие призёров в детских конкурсах, соревнованиях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> ➤ региональный уровень ➤ муниципальный уровень ➤ уровень учреждения | 3 2 1 |
| Использование активных форм обучения | Современных образовательных технологий, в том числе информационно – коммуникативных технологий, разработка и реализация исследовательских, творческих проектов, проведение социально – значимых акций. | 3 |
| Кружковая работа | Реализация дополнительной общеразвивающей программы бесплатного дошкольного образования по выбранной педагогом направленности. | 3 |
| Взаимодействие с родителями | Создание информационного поля для родителей в ДОУ: Частая смена информации в родительских уголках, её актуальность и эстетичность; | 3 |

| | | | |
|--|---|------------------|---|
| | Взаимодействие со специалистами; выпуск стенгазет и коллажей к праздникам и событиям. Организация фотовыставок: «Один день из жизни детского сада» и т. д. | | |
| | Использование разнообразных форм и методов в работе с семьёй (круглые столы, творческие или просветительские клубы для родителей, вечерние посиделки, (процентная посещаемость родителей) | | |
| | 70-90% | 3 | |
| | 50-70% | 2 | |
| | 30-50% | 1 | |
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: - помощь родителей в подготовке атрибутов для занятий, утренников; | 1 | |
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: - участие родителей в выставках, конкурсах; | 2 | |
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: - помощь в составлении проектов; участие родителей в утренниках, спортивных праздниках, развлечениях, походах, экскурсиях. | 3 | |
| | Своевременная оплата родителями (при 100% охвате воспитанников). | 3 | |
| | Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций. | 2 | |
| Работа с документацией | Своевременная сдача документации (подготовка отчётов, качественное и своевременное ведение всей документации воспитателя, ведение протоколов родительских собраний) | 2 | |
| Участие в творческой и общественной жизни ДОУ | Исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении музыкального зала, участие в субботниках, ремонтах и др. | 3 | |
| Выполнение работы не предусмотренной должностной инструкцией | Выращивание рассады, разбивка и уход за клумбами. | 3 | |
| | Заготовка плодово-ягодных культур | 3 | |
| Работа за отсутствующего работника | Свыше трёх дней и выполнение всех его должностных обязанностей (по количеству и объёму проведённой работы и внутреннему контролю) | | |
| | | • от 1 до 3 дней | 1 |
| | | • от 4 до 6 дней | 2 |
| | | • от 7 и свыше | 3 |
| Максимальное количества баллов | | 74 | |

Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда

| <i>Критерий качества и результативности работы</i> | <i>Методика расчёта/показатель</i> | <i>Баллы</i> |
|--|------------------------------------|--------------|
|--|------------------------------------|--------------|

| | | |
|--|---|-----------|
| Обеспечение охраны жизни и здоровья детей | Травматизм зафиксирован | -15 |
| Организация учебно-коррекционного процесса | Овладение новыми технологиями (массаж, су-джок терапия и др. - презентация материала на пед.совете) | 5 |
| | Модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям пед. деятельности. презентация материала на пед.совете | 5 |
| | Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) | 3 |
| | Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции) | 4 |
| Эффективность коррекционной работы | Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров - практикумов | 4 |
| | Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.) | 4 |
| | Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги | 3 |
| Дополнительные баллы | Выполнение специалистом работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка | 5 |
| Результативность учебно-коррекционной работы (баллы по данному пункту ставятся единожды) | <u>Для итоговой диагностики:</u> Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста (для логопункта) - низкий уровень 40%, средний, высокий 60%; – низкий -10%, средний-60%, высокий - 30%; – низкий -15%, средний-75%, высокий - 20%; - низкий -15%, средний-85%, высокий 10%. | 4 |
| | | 3 |
| | | 2 |
| | | 1 |
| | | 1 |
| Методическая деятельность | Работа с сайтом: размещение публикаций, консультаций, информации для родителей. | 5 |
| | Выступление на конференциях, совещаниях Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 |
| | | 2 |
| | | 1 |
| Инновационная деятельность педагога | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту) | 5 |
| Максимальное количество баллов | | 50 |

Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя

| <i>Критерий качества и результативности работы</i> | <i>Методика расчета / показатель</i> | <i>Баллы</i> |
|---|---|--------------|
| Посещаемость | Высокая посещаемость воспитанниками | 3 |
| | 80-85% | 2 |
| | 85-90% | 1 |
| Обеспечение охраны жизни и здоровья детей | Травматизм зафиксирован | -15 |
| | Участие детей в фестивалях, конкурсах: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| Результативность образовательной деятельности | Наличие призов в детских фестивалях, конкурсах: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| | Курсы повышения квалификации; | 3 |
| Самообразование | Посещение открытых занятий; | 2 |
| | Наличие плана самообразования и его выполнение. | 1 |
| | Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно – коммуникативных технологий, разработка и реализация творческих, патриотических, тематических проектов, проведение социально – значимых акций. | 3 |
| Работа с педагогами | Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров - практикумов | 3 |
| | Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и презентация на пед.чате ДОУ | 2 |
| Взаимодействие с родителями | Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги | 5 |
| | Размещение консультаций и информации в родительских уголках. | 1 |
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: | |
| | - помощь родителей в подготовке атрибутов для занятий, утренников; | 1 |
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: | |
| | - помощь в составлении проектов; | 2 |
| Вовлечение родителей в образовательный процесс: | | |
| - участие родителей в утренниках, праздниках, развлечениях. | 3 | |
| Работа с документацией | Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации. | 2 |

| | | |
|--|---|---------------------|
| Работа за отсутствующего работника | Свыше трёх дней и выполнение всех его должностных обязанностей (по количеству и объёму проведённой работы и внутреннему контролю) <ul style="list-style-type: none"> • от 1 до 3 дней • от 4 до 6 дней • от 7 и свыше | 1 2 3 |
| Участие в творческой и общественно жизни ДОУ | Оформление музыкального зала, помощь в проведении открытых занятий, участие в субботниках, ремонтах и др. | 3 |
| Мониторинг | Положительная динамика уровня развития дошкольников в течение года 3 балла - низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний; 2 балла - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний; 1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний. | 3 2 1 |

| | | |
|--|---|-------------|
| Методическая деятельность | Работа с сайтом: размещение публикаций, консультаций, информации для родителей, фотоотчётов | 3 |
| | Выступление на конференциях, в семинарах, форумах, педагогических чтениях и др., открытые занятия, мастер – классы и др.) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| | Участие в методической работе (составление образовательных программ, проведение консультаций, подготовка презентаций, обобщение и распространение педагогического опыта, активное участие в педсоветах) | 2 |
| | Разработка сценариев к открытым мероприятиям вне ДОУ | 3 |
| | Подготовка индивидуальных номеров для выступлений в ДОУ и в других общественных организациях | 3 |
| | Участие в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| Организация предметно-развивающей среды: | Создание и изготовление нового, нетрадиционного оборудования. Разработка и пополнение музыкально-дидактических игр в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чase). | 3 |
| Инновационная деятельность педагога | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, отчётная документация по проекту) | 3 |
| Кружковая работа | Реализация дополнительной общеразвивающей программы бесплатного дошкольного образования по | 3 |

| | | |
|--|--|-----------|
| | выбранной педагогом направленности. | |
| Сотрудничество с другими организациями | Взаимодействие с общественными и культурно – просветительскими объединениями. Участие в общих мероприятиях и организованных досугах. | 3 |
| Максимальное количество баллов | | 75 |

Показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре

| <i>Критерий качества и результативности работы</i> | <i>Методика расчета / показатель</i> | <i>Баллы</i> |
|--|---|--------------|
| Посещаемость | Высокая посещаемость воспитанниками | 1 |
| | 80-85% | 2 |
| | 85-90% | 3 |
| Обеспечение охраны жизни и здоровья детей | Травматизм зафиксирован | -15 |
| | Без травматизма | 2 |
| Результативность образовательной деятельности | Участие детей в спортивных мероприятиях, конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| | Наличие призеров в спортивных конкурсах, соревнованиях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| Самообразование | Курсы повышения квалификации; | 3 |
| | Посещение открытых занятий; | 2 |
| | Наличие плана самообразования и его выполнение | 1 |
| Использование активных форм обучения | Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно – коммуникативных технологий, разработка и реализация творческих, патриотических проектов, проведение социально – значимых акций. | 3 |
| Работа с педагогами | Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров - практикумов | 3 |
| | Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и презентация на пед.чате ДОУ | 3 |
| Взаимодействие с родителями | Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги | 5 |
| | Размещение консультаций и информации в родительских уголках. | 2 |
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: - помощь родителей в подготовке атрибутов для занятий, соревнований, конкурсов, спортивных мероприятий; | 1 |

| | | |
|--|---|-------------|
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: - помощь в составлении проектов; | 2 |
| | Вовлечение родителей в образовательный процесс: - участие родителей в спортивных праздниках, развлечениях, походах, экскурсиях. | 3 |
| Работа с документацией | Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации. | 2 |
| Работа за отсутствующего работника | Свыше трёх дней и выполнение всех его должностных обязанностей (по количеству и объёму проведённой работы и внутреннему контролю) <ul style="list-style-type: none"> • от 1 до 3 дней • от 4 до 6 дней • от 7 и выше | 1 2 3 |
| Участие в творческой и общественно жизни ДОУ | Исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении музыкального зала, помощь в проведении открытых занятий, участие в субботниках, ремонтах и др. | 3 |
| Мониторинг | Положительная динамика уровня развития дошкольников в течение года 3 балла - низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний; 2 балла - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний; 1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний. | 3 2 1 |
| Методическая деятельность | Работа с сайтом: размещение публикаций, консультаций, информации для родителей, фотоотчётов. | 3 |
| | Выступление на конференциях, в семинарах, форумах, педагогических чтениях и др., открытые занятия, мастер – классы и др.) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| | Участие в методической работе (составление образовательных программ, проведение консультаций, подготовка презентаций, обобщение и распространение педагогического опыта, активное участие в педсоветах) | 2 |
| | Участие в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> ➤ Региональный уровень ➤ Муниципальный уровень ➤ Уровень учреждения | 3 2 1 |
| Организация предметно- развивающей среды: | Создание и изготовление нового, нетрадиционного оборудования. Картотек для подвижных игр, оздоровительных гимнастик, физкультминуток, комплексов утренней гимнастики, гимнастики пробуждения, в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед.чате). | 3 |

| | | |
|--|--|-----------|
| Кружковая работа | Реализация дополнительной общеразвивающей программы бесплатного дошкольного образования по выбранной педагогом направленности. | 3 |
| Инновационная деятельность педагога | Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту) | 3 |
| Сотрудничество с другими организациями | Взаимодействие с общественными и культурно – просветительскими объединениями. Участие в общих мероприятиях и организованных досугах. | 3 |
| Максимальное количество баллов | | 73 |

Приложение 2
К ПОРЯДКУ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
В МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 9 «РОДНИК»

Таблицы рейтинговой оценки качества деятельности работников

Помощник воспитателя

| Основания для премирования | Баллы |
|---|-----------|
| Регулярное и качественное проведение генеральных уборок | 5 |
| Содержание помещений, веранд, песка в соответствии с требованиями Сан ПИН | 5 |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в группе и на участке | 1-5 |
| Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса (в обновлении развивающей среды, изготовлении экспонатов музеев). Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка в ведении праздников, конкурсов и т.д.) | 10 |
| Взаимозаменяемость | 5-10 |
| Отсутствие больничных листов | 5-10 |
| Организация питания | 5 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Завхоз

| Основания для премирования | Баллы |
|---|-------|
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ (отсутствие нарушений) | 5 |
| Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ (отсутствие нарушений) | 5-10 |
| Своевременное ведение документации по пожарной безопасности, | 5 |

| | |
|---|------|
| охране труда, др. | |
| Обеспечение, подготовка и организация ремонтных работ | 1-5 |
| Сложность работы (качественная организация работы с поставщиками) | 5 |
| Обеспечение сохранности имущества ДООУ | 1-10 |
| Отсутствие больничного листа | 10 |
| Участие в общественной жизни ДООУ | 10 |
| Взаимозаменяемость | 10 |
| Итого: | 70 |

Машинист по стирке белья

| Основания для премирования | Баллы |
|---|-------|
| Качество стирки белья. Соблюдение графика смены белья и спецодежды | 5 |
| Санитарное состояние прачечной | 5 |
| Оказание помощи в смене белья | 1-10 |
| Участие в общественной работе ДООУ (субботниках, др.) | 1-10 |
| Качественная, своевременная починка халатов для персонала и ремонт мягкого инвентаря. | 1-10 |
| Аттестация и аккредитация ДООУ | 10 |
| Отсутствие больничных листов | 5-10 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Повар

| Основания для премирования | Баллы |
|---|-------|
| Содержание помещений в соответствии с требованиями Сан ПИН (отсутствие замечаний ст. медсестры, заведующей, актов Роспотребнадзора) | 1-5 |
| Качество приготовления пищи (вкус, норма, вложение). Отсутствие актов, жалоб, замечаний. | 5-10 |
| Взаимозаменяемость сотрудников, оказание помощи друг другу | 1-10 |
| Участие в общественной жизни (субботниках, др.) | 10 |
| Четкое соблюдения графика выдачи пищи | 1-5 |
| Отсутствие больничных листов | 5-10 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Дежурный по зданию

| Основания для премирования | Баллы |
|---|-------|
| Качественное обеспечение охраны здания | 10 |
| Качественное обеспечение порядка на территории ДОУ (без поломок, мусора и т.д.) | 10 |
| Участие в благоустройстве территории ДОУ | 10 |
| Взаимозаменяемость | 10 |
| Дисциплинарная ответственность | 10 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Рабочий по обслуживанию здания

| Основания для премирования | Баллы |
|--|-------|
| Своевременное и качественное выполнение заявок на ремонт | 5-10 |
| Выполнение работы, не связанной с основной деятельностью | 5-10 |
| Участие в общественной работе ДОУ (субботниках, др.) | 1-5 |
| Дизайн помещений ДОУ | 1-5 |
| Отсутствие больничных листов | 5-10 |
| Аттестация и аккредитация ДОУ | 10 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Уборщик территории

| Основания для премирования | Баллы |
|---|-------|
| Своевременное выполнение работы | 1-10 |
| Качество содержания помещений и соблюдение санитарно-гигиенических требований в ДОУ | 1-10 |
| Участие в общественной жизни ДОУ (субботниках и т.д.) | 10 |
| Отсутствие больничных листов | 1-10 |
| Взаимозаменяемость | 1-10 |
| Итого: | 50 |

Уборщик помещений

| Основания для премирования | Баллы |
|--|-------|
| Качество содержания территории ДОУ (основная, дорога, хоз. площадок) | 10 |
| Качество содержания основных подходов к ДОУ | 10 |
| Качество уборки мусора (снега) с дорожек, площадок для игр, веранд, ступенек лестниц | 10 |
| Обрезка (стрижка) кустарников (апрель-август) | 10 |
| Участие в общественной жизни ДОУ | 10 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Подсобный рабочий

| Основания для премирования | Баллы |
|--|-------|
| Качественная уборка помещения, инвентаря | 10 |
| Помощь в погрузке готовой продукции. | 10 |
| Участие в жизни ДОУ | 10 |
| Взаимозаменяемость | 10 |
| Дисциплинарная ответственность | 10 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Бухгалтер

| Основания для премирования | Баллы |
|--|-------|
| Своевременная выдача сотрудникам и родителям квитанций по оплате | 1-10 |
| Учет и контроль поступления и расходования внебюджетных средств | 5-10 |
| Сверки остатков с завхозом | 1-5 |
| Освоение и использование новых методов в работе | 1-5 |
| Взаимозаменяемость на период отпусков и больничных | 5-10 |
| Отсутствие больничных листов | 1-10 |
| Участие в общественной жизни ДОУ | 1-10 |
| Максимальное количество баллов | 60 |

Специалист ответственный за электрохозяйство

| Основания для премирования | Баллы |
|---|-------|
| Качественная организация и проведение планово-предупредительного ремонта электроустановок | 5-10 |
| Своевременное инструктирование и проверка знаний по электробезопасности у персонала | 5-10 |
| Своевременность выполнения предписаний технадзора и заявок | 5-10 |
| Разработка инструкций, положений | 1-10 |
| Участие в общественной жизни ДОУ | 1-10 |
| Максимальное количество баллов | 50 |

Делопроизводитель

| Основания для премирования | Баллы |
|--|-------|
| Качество организационно-технического обеспечения | 1-5 |

| | |
|---|------|
| административно-распорядительной деятельности заведующей | |
| Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений | 1-5 |
| Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование. Ведение архивной документации. | 1-5 |
| Оформление и ведение личных дел воспитанников и сотрудников ДОУ | 5-10 |
| Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) Регулярное повышение квалификации | 1-5 |
| Отсутствие больничных | 10 |
| Участие в общественной жизни ДОУ | 10 |
| | 50 |
| Максимальное количество баллов | |

Грузчик

| Основания для премирования | Баллы |
|--------------------------------|-------|
| Напряжённость работы. | 10 |
| Участие в жизни ДОУ | 10 |
| Взаимозаменяемость | 10 |
| Дисциплинарная ответственность | 10 |
| Максимальное количество баллов | 40 |

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты и
стимулирования труда
работников
МБДОУ «Детский сад № 9
«Родник»

Поощрительные выплаты.

| | | |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|
| - премии к праздникам (23 февраля, 8 марта, День Дошкольного работника, Новый год); | до 100% от базового оклада работника | По приказу руководителя ДОУ |
| - вознаграждения за участие мероприятиях на уровне района и на уровне учреждения, по решению педагогического совета | до 100% от базового оклада работника | По приказу руководителя ДОУ |
| -вознаграждение за качественное выполнение возложенных на работника обязанностей | до 100% от базового оклада работника | По приказу руководителя ДОУ |
| -другие выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, по итогам работы | до 100% от базового оклада работника | По приказу руководителя ДОУ |

Разовые выплаты.

| | | |
|---|----------|--------------------------------|
| - вознаграждение в связи юбилейной датой (с 50, 55, 60, 65,70-летием), получение грамот, почетных званий; | до 6 000 | На основании паспортных данных |
| -материальная помощь (несчастные случаи, тяжелое материальное положение, ЧС, непредвиденные обстоятельства, потеря родных и др.); | до 4 000 | По личному заявлению |