УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Солгонский детский сад »
_____ О.В. Нечаева
«11» 10 2018 г.

Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Солгонский детский сад »

ПРИНЯТО с учётом мнения Совета трудового коллектива

Председатель совета трудового коллектива
_____ В.Н. Панасюк
«1» 10 2018 г.

Солгон, 2018

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Солгонский детский сад » (далее – «Положение»), разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ✓ Законом РФ «Об образовании»;
- ✓ Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений»;
- ✓ Постановления администрации Ужурского района № 661 от 22.06.2011 «Об утверждении порядка исчисления среднего размера (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителям муниципального бюджетного и казенного учреждения»;
- ✓ Решения Ужурского районного совета депутатов № 41-290р от 18.09.2013 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений»;
- ✓ Постановление администрации Ужурского района № 916 от 31.10.2014 года «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера. Постановление администрации Ужурского района № 973 от 20.11.2014 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ужурского района»;
- ✓ Постановлением администрации Ужурского района № 655 от 08.11.2016, №764 от 23.12.2016 «О внесении изменений в постановление администрации Ужурского района от 20.11.2014 № 973» В том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений подведомственных Управлению образования Ужурского района»;
- ✓ Постановление администрации Ужурского района № 522 от 24.08.2018 г « О внесении изменений в постановление администрации Ужурского района от 31.10.2014 № 916 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений подведомственных Муниципальному учреждению «Управление образования Ужурского района»

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Солгонский детский сад » (далее – Учреждение).

1.2. Заведующий Учреждения несет ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

2. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), северный и районный коэффициенты 60%.

Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных и

стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

*Повышающий коэффициент к минимальному окладу (*ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1.
3.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: $О=О_{min}+О_{min}*К/100$, где
О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,
Omin-минимальный размер оклада должностного оклада), ставки заработной платы, по должности, установленный настоящим положением
К - повышающий коэффициент.
Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям (приложение №1.1)

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Виды и размеры компенсационных выплат, порядок их установления определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.
4.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
4.3. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края и на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению №2 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующего Учреждения определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат заведующему) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Работникам по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за высокое качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

5.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.4. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения применяется балльная система. При этом стимулирующие выплаты распределяются пропорционально отработанному времени каждого работника на основании приказа заведующего Учреждения.

5.5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

5.6.Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

5.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение сложной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Заведующий Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и утверждаются приказом заведующего Учреждения.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и ее состав утверждаются приказом заведующего Учреждения. В состав комиссии включаются представители трудового коллектива.

Заведующий Учреждения в отношении работников может вносить предложения в комиссию по рассмотрению установления стимулирующих выплат, по изменению их размеров, в течение года в следующем случае: при проведении сотрудником действий, направленных на повышение эффективности работы Учреждения.

5.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке:

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, за исключением руководителя, распределяется по категориям работников. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\ балла} \times Б_i ,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый периоде;

$Б_i$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{1\ балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / \sum_{i=1}^{ni} Б,$$

где:

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

$Q_{стим\ рук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя Учреждения в расчете на плановый период;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стим1}$

$$Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом периоде, или расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных работниками баллов.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов.

5.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50

или уставной деятельности Учреждения			
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

5.11. Фонд оплаты труда учреждения распределяется на:

- фонд оплаты гарантированной части заработной платы (должностные оклады, ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты)
- фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда.

5.12. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

5.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу может выплачиваться из сложившейся экономии фонда заработной платы данной категории по итогам работы за год в октябре-ноябре каждого года.

6. Персональные выплаты

6.1. Персональные выплаты устанавливаются за опыт работы в занимаемой должности, в соответствии с единым квалификационным справочником (педагогам, младшим воспитателям и помощникам воспитателя, заведующему хозяйством, делопроизводителю), обеспечения заработной платы на уровне не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, региональной выплаты.

6.2. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

7.Условия оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Определение размера должностного оклада заведующему Учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации Ужурского района № 661 от 22.06.2011 «Об утверждении порядка исчисления среднего размера (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителям муниципального бюджетного и казенного учреждения».

7.2. Размер должностного оклада заведующего Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений (приложение №1).

7.3.Предельное количество должностного оклада руководителя учреждения, учитываемое при распределении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения. Составляет 45 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента. Процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением администрации Ужурского района Красноярского края.

7.4 Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории– 20%
- при первой квалификационной категории – 15%.

7.5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образования администрации Ужурского района (далее - рабочая группа).

7.6. Управление представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждения.

7.7. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

78. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Управление издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

7.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя учреждения определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения их определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

7.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности
- организация и проведение важных работ, мероприятий

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения определяется согласно приложению №6 к настоящему Положению.

7.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

7.12. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

8. Единовременная материальная помощь

8.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

8.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

8.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 8.2 настоящего Положения.

8.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

Приложение № 1

Размеры окладов, ставок заработной платы работников

Должность	Оклад
Заведующий	7 742,27
Старший воспитатель	6 115,00
Воспитатель (3 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	5 588,00
Педагог дополнительного образования (2 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	5 102,00
Педагог дополнительного образования (квалификационный уровень высшего профессионального образования)	5 810,00
Инструктор по физической культуре (квалификационный уровень высшего профессионального образования)	5 547,00
Музыкальный руководитель (1 квалификационный уровень среднего профессионального образования)	4 874,00
Младший воспитатель	3 355,00
Помощник воспитателя	2 971,00
Делопроизводитель	2 971,00
Уборщик служебных помещений	2 552,00
Грузчик	2 552,00
Повар	2 971,00
Дворник	2 552,00
Заведующий складом	2 997,00
Сторож	2 552,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2 552,00
Заведующий хозяйством	3 623,00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2 552,00
Кухонный рабочий	2 552,00
Вахтер	2 552,00

Приложение № 1.1

Повышающий коэффициент

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

Приложение № 2

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
	Выплата за вредность	12
	Ночные	35

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 3

	Критерии оценки результативности и качества труда	Индикатор	Предельное коли-во баллов
Старший образовательного процесса	Создание условий для осуществлений образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической, охраны труда воспитатель	5
	Организация и проведение мероприятии, повышающих качество образования. Разработка и внедрение инновационных технологий, методик	Демонстрация на открытых занятиях, творческих отчетов	5
		Ответственный за организацию проведения праздничного мероприятия	5
		Участие в семинарах, РМО	3
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов	5
	Эффективность методов и способов работы по сопровождению педагогов	Оказание помощи в подготовки проведения открытых мероприятий, занятий, проектов	3
	Оказание методической помощи в организации работы молодых педагогов	Сопровождение работы молодых педагогов в контексте с ФГОС	3
Воспитатель	Создание условий для осуществлений образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической, охраны труда воспитатель	5
	Организация и проведение мероприятий, повышающих	Демонстрация на открытых занятиях, творческих отчетов.	5

	качество образования. Разработка и внедрение инновационных технологий, методик	Ответственный за организацию проведения праздничного мероприятия	5
		Участие в семинарах, РМО	3
	Работа с родителями	Отсутствие задолженности за содержание ребенка	5
		Привлечение родителей	2
	Сохранение контингента	Посещаемость 80% 85% 90%	 2 3 5
Музыкальный руководитель	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах и тд.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах	3
	Взаимодействие с родителями	Удовлетворенность родителей в образовательном процессе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей)	1
	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	2
	Обобщение педагогического опыта	Открытое занятие, мастер - класс, круглый стол, семинар-практикум	На уровне ДОУ -2 На уровне района -3
	Высокий уровень педагогического мастерства	За победу в мероприятиях	ДОУ – 2 Муниципальный уровень-5
	Проектная деятельность	Реализация проекта	В группе 3 В ДОУ -5
Инструктор по ФК	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах и тд.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах	3
	Взаимодействие с родителями	Удовлетворенность родителей в образовательном процессе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей)	1

	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	2
	Обобщение педагогического опыта	Открытое занятие, мастер - класс, круглый стол, семинар-практикум	На уровне ДОУ -2 На уровне района -3
	Высокий уровень педагогического мастерства	За победу в мероприятиях	ДОУ – 2 Муниципальный уровень-5
	Проектная деятельность	Реализация проекта	В группе 3 В ДОУ -5
Учитель логопед дефектолог	Динамика индивидуальных образовательных результатов	Успешность проведения психопрофилактических занятий (по результатам отзывов педагогов). Качество постановки звуков	1 2
	Взаимодействие с родителями	Удовлетворенность родителей в образовательном процессе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей)	1
	Высокий уровень педагогического мастерства	За победу в мероприятиях	ДОУ – 2 Муниципальный уровень-5
	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	1
	Проектная деятельность	Реализация проекта	В группе 1 В ДОУ -3
	За особенности реализации образовательных программ	Наличие детей с ОВЗ	1 балл
Педагог психолог	Динамика индивидуальных образовательных результатов	Успешность проведения психопрофилактических занятий (по результатам отзывов педагогов). Качество постановки звуков	1 2

	Взаимодействие с родителями	Удовлетворенность родителей в образовательном процессе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей)	1
	Высокий уровень педагогического мастерства	За победу в мероприятиях	ДОУ – 2 Муниципальный уровень-5
	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	1
	Проектная деятельность	Реализация проекта	В группе 1 В ДОУ -3
	За особенности реализации образовательных программ	Наличие детей с ОВЗ	1 балл
Педагог доп. образования	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах и тд.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах	3
	Взаимодействие с родителями	Удовлетворенность родителей в образовательном процессе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей)	1
	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	1
	Обобщение педагогического опыта	Открытое занятие, мастер - класс, круглый стол, семинар-практикум	На уровне ДОУ -2 На уровне района -3
	Высокий уровень педагогического мастерства	За победу в мероприятиях	ДОУ – 2 Муниципальный уровень-5
	Проектная деятельность	Реализация проекта	В группе 3 В ДОУ -5
	За особенности реализации образовательных программ	Наличие детей с ОВЗ	1 балл

Приложение № 4

Оценочный лист стимулирующей части заработной платы за _____201 г. заведующего МБДОУ

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу),^' ставке заработной платы	Само оценка	Решение комиссии
	наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	6
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%		
	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%		
	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%		
	эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета	15%		
		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10% *п*	.	
		обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%		

Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%		
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	20%		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%		
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%		
	достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15%		
Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	15%		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно- общественного характераправления в учреждении	наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	10%		
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%		
	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%		

Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%		
	эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильности кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%		

Общее количество процентов: ___ Сумма ____ руб.____коп.

Председатель:

Секретарь:

Члены комиссии:

Приложение № 5

Размер персональных выплат

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
	Опыт работы в занимаемой должности **	
	От 1года до 5лет***	5%
	От 5 лет до 10 лет ***	15%
	Свыше 10 лет***	25%
	Выплата воспитателям	718,40
	Молодой специалист	20%

*****Производится при условии соответствия занимаемой должности учреждения или профилю педагогической деятельности.

Приложение № 6

Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150 % 100 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100 % 90 % 80 % 70 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100 %

* Без учета повышающих коэффициентов.