

# Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №24»

## **РАССМОТРЕНО:**

на заседании общего собрания работников  
протокол от 29.12.2016 №2

## **УТВЕРЖДЕНО:**

приказом МДОУ «Детский сад №24»  
от 30.12.2016 №78/ОД

## **ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24» (далее – учреждение).

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

3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждением.

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

5. Заработная плата работников состоит из:

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

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

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

7. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

8. Фонд оплаты труда учреждения включает условно-постоянную и переменную части.

К **условно-постоянной** части заработной платы относятся:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты за ученую степень, государственные, ведомственные награды, спортивные звания;
- выплаты, согласно Приложению №1

Указанные выплаты осуществляются в первоочередном порядке.

Условно-постоянная часть заработной платы устанавливается распорядительным актом учреждения сроком не более чем на 1 учебный год (с сентября по август) по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

9. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться в зависимости от размера фонда оплаты труда. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

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

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

при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами, присвоении спортивного звания – со дня награждения, присвоения;

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

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

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

13. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда утверждаются распорядительным актом учреждения.

14. При определении качества работы сотрудников решающее слово остается за заведующим учреждения.

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

16. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

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

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию.

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

20. Размеры надбавок за квалификационную категорию педагогическим работникам приведены в таблице №1.

Таблица №1. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам

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

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

21. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы:

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

24. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет: работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, – двойную часовую тарифную ставку;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

время отъезда, время приезда, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день,

– в размере двойной часовой ставки за каждый час, приходящийся на время в пути. Время в пути округляется до целого в часах в следующем порядке: до 30 минут – округляется в меньшую сторону (до нуля) при условии, что округление не приведет к нулю часов; 30 минут и более – округляется в большую сторону (до одного часа).

если на выходной или нерабочий праздничный день пришлось выполнение должностных обязанностей или служебного поручения.

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

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

28. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за ученую степень;
- за государственные, ведомственные награды, спортивное звание;
- единовременные премии.

##### **Выплаты за высокие результаты работы**

29. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (приложение №2).

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

При балльной оценке выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом учреждения.

31. Оценка деятельности работников производится:

- до 23 числа каждого месяца
- до 25 августа на очередной учебный год.

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренные приложением №2, устанавливаются на основании:

- информации, представляемой работником по форме в соответствии с приложением №3,
- расчетов комиссии по оплате труда.

32. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного месяца.

##### **Выплаты за ученую степень**

33. Выплаты за ученую степень устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук – 1500 руб.;

за ученую степень доктора наук – 3000 руб.

34. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой штатной единицы.

35. Ученая степень, имеющаяся у работника, учитывается при установлении или изменении заработной платы, если она получена в области знаний, соответствующей преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

36. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, выплаты за ученую степень кандидата наук не производятся.

#### **Выплаты государственные, ведомственные награды, спортивные звания**

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

государственные награды – до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

ведомственные награды – до 20 процентов;

спортивные звания – до 10 процентов;

награды Ленинградской области – 20 процентов.

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

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

#### **Единовременные стимулирующие выплаты**

40. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются:

– по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и др. периоды);

– за выполнение конкретной работы (поручения, задания);

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

успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;

превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда;

качество подготовки и своевременность представления необходимых документов (в том числе в электронной форме);

обеспечение безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

42. Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением №2.

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

требует длительного подготовительного этапа (более одного месяца);

связана с необходимостью планирования, координации деятельности нескольких структурных подразделений;

требует особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником;

связана с решением новых или нетиповых задач;

выполняется в условиях объективно складывающегося дефицита времени, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов;

связана с организацией и проведением мероприятий муниципального, областного, всероссийского, международного уровней;

охватывает значительное количество воспитанников, родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников, работников учреждения;

улучшает коллективные результаты деятельности учреждения;

улучшает значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

повышает авторитет учреждения, его оценку со стороны потребителей образовательных услуг и социальных партнеров;

способствует привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

#### **Общие условия назначения выплат стимулирующего характера**

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

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

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

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

невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;

непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

недостижение средних по Волосовскому муниципальному району значений показателей;

невыполнение учреждением муниципального задания;

утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

#### **V. Социальные выплаты**

47. В учреждении устанавливаются следующие виды социальных выплат:

материальная помощь в связи с особыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

48. В учреждении могут устанавливаться иные социальные выплаты, доплаты и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств от приносящей доход деятельности.

#### **VI. Иные вопросы оплаты труда**

49. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

при оплате за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год.

50. Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на пять или шесть (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

51. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы

фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

выплаты, отнесенные к условно-постоянной части заработной платы;

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

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

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

**Приложение №1**  
к Положению об оплате труда работников,  
утвержденному приказом МДОУ «Детский сад №24»  
от 30.12.2016 №78/ОД

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»**

**1.Условно–постоянная часть**

№ п/п	Показатели	Величина выплаты от должностного оклада	Периодичность выплаты	Примечание
П1	Интенсивность и высокое качество труда: - заведующего хозяйством,	0-100%	Ежегодно	
П2	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей не предусмотренных штатным расписанием	0-100%	Ежегодно	
П3	Работа в АИС ЭД	0-30%	Ежегодно	
П4	Заведование спортивным залом, музыкальным залом, спортивной площадкой.	0-10%	Ежегодно	
П5	Осуществление работ в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ОУ	0-100%	Ежегодно	
П6	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	0-20%	Ежегодно	
П7	Работа по охране труда и технике безопасности	0-25%	Ежегодно	
П8	Работа по ГО и ЧС	0-25%	Ежегодно	
П9	Работа по антитеррористической защищенности	0-25%	Ежегодно	
П10	Выполнение функций секретаря педагогического совета	0-5%	Ежегодно	
П11	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности заведующего.	0-100%	Ежегодно	Показатель качества работы делопроизводителя



**Приложение №2**  
к Положению об оплате труда работников,  
утвержденному приказом МДОУ «Детский сад №24»  
от 30.12.2016 №78/ОД

## 2. Переменная часть

### Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24» по должности «Воспитатель»

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечания
П1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0-6	Ежемесячно	1б – единичный элемент (картотеки и т.д.) 3 б – оснащение РППС групповых помещений в соответствии с тематическими неделями и сезонными изменениями и т.п. 6 б – создание среды в группе и в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО
П2	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников: - обучение на КПК (вне графика)	0-2	По факту	
П3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности:	0-8	По факту	
	на уровне МДОУ	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
П4	Охрана жизни и здоровья детей. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	0-5	Ежемесячно	Посещаемость составляет: <i>Дошкольный возраст:</i> от 80 до 100% - 5 баллов от 75% до 79% - 3 балла <i>Ранний возраст:</i> от 75% - 100% -5 баллов от 70% - 74% - 3 балла
П5	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников ДОУ (группы ДОУ)	0-5	Ежемесячно	Снижение уровня или на том же уровне - 5 баллов, Увеличение уровня заболеваемости - 0 баллов
П6	Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ (группы ДОУ) во время образовательного процесса	0-1	Ежемесячно	
П7	Авторские публикации в педагогических и других	0-10	По факту	10 б – всероссийские, международные издания;

	изданиях, интернет- сайтах, сайте ДОУ			7 б - всероссийские, международные интернет-сайты 5 б - районные издания 2 б – сайт ДОУ
П8	Очное участие воспитанников ДОУ, (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0-10	По факту	
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		
П9	Наставничество	0-5	Ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (наличие плана работы, отчетных материалов, конспектов и др.
П10	Участие в общественной жизни ДОУ	0-5 баллов	По факту	Дополнительная работа по образовательным направлениям (например ответственный за работу по ПДД). Ведение кружковой работы на бесплатной основе. Взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.) Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.
П11	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ, в работе комиссий.	0-5	По факту	
П12	Эффективность работы с родителями	0-5	Ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведенных с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями).
П13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников	0-2	Ежемесячно	

	образовательного процесса на деятельность педагога			
П14	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0-5	Ежемесячно	Разработка и использование в работе проектов, компьютерных презентаций, использование инновационных методик, технологий.
П15	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей: - обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями (при наличии плана); - осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей.	6 баллов	По факту	
П16	Включенность педагога в инновационную работу	0-4	Ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик. Разработка развивающих программ; инновационных проектов. Активное участие в реализации программ развития ДОУ. Активное участие в семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.
П17	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)	0-2	Ежемесячно	
П18	Исполнительская дисциплина	0-2	Ежемесячно	
П19	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0-2	Ежемесячно	
П20	Адаптация воспитанников	0-5	Ежемесячно	
П21	Работа с детьми с ОВЗ	0-2	Ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»  
по должностям: «Музыкальный руководитель», «Инструктор по физической культуре»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечания
П1	Эффективность организации развивающей предметно-	0-6	Ежемесячно	16 – единичный элемент (картотеки и т.д.)

	пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.			3 б – оснащение РППС групповых помещений в соответствии с тематическими неделями и сезонными изменениями и т.п. 6 б – создание среды в группе и в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО
П2	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников: - обучение на КПК (вне графика)	0-2	По факту	
П3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности.	0-8	По факту	
	на уровне МДОУ	1		
	муниципальный уровень	2		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	6		
	международный уровень	8		
П4	Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ.	0-10	Ежемесячно	В период реализации
П5	Работа с детьми с ОВЗ	0–2	Ежемесячно	
П6	Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ (группы ДОУ) во время образовательного процесса	0-1	Ежемесячно	
П7	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет-сайтах, сайте ДОУ	0-10	По факту	10 б – всероссийские, международные издания 7 б - всероссийские, международные интернет-сайты 5 б - районные издания 2 б – сайт ДОУ
П8	Очное участие воспитанников ДОУ, (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0-10	По факту	
	муниципальный уровень	1		
	региональный уровень	4		
	всероссийский уровень	8		
	международный уровень	10		

П9	Наставничество	0-5	Ежемесячно (при наличии молодых специалистов)	Осуществление педагогической и методической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до трех лет (наличие плана работы, отчетных материалов, конспектов и др.
П10	Участие в общественной жизни ДОУ	0-5	По факту	Дополнительная работа по образовательным направлениям, ведение кружковой работы на бесплатной основе, взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, и т.д.) Реализация и разработка совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ.
П11	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ, работе комиссий.	0-5	По факту	
П12	Эффективность работы с родителями:	0-5	Ежемесячно	Взаимодействие с семьями воспитанников (доля мероприятий, проведенных с участием родителей (законных представителей), организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями).
П13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0-2	Ежемесячно	
П14	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0-5	Ежемесячно	Разработка и использование в работе проектов, компьютерных презентаций, использование инновационных методик, технологий.
П15	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей: -обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями;	0-9	По факту	

	-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей; - положительная динамика личностного развития воспитанников (при наличии плана)			
П16	Включенность педагога в инновационную работу	0–4	Ежемесячно	Участие в инновационных проектах, освоение новых технологий, методик; разработка развивающих программ; инновационных проектов, активное участие в реализации программ развития ОО; семинарах, конференциях, фестивалях разного уровня.
П17	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)	0–2	Ежемесячно	
П18	Исполнительская дисциплина	0-2	Ежемесячно	
П19	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0-2	Ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»  
по должности «Младший воспитатель»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечания
П1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закалывающих и оздоровительных мероприятий и др.	0–2	Ежемесячно	
П2	Активное участие в мероприятиях ДОУ. Выполнение организационных, методических и административных поручений	0–2	По факту	
П3	Качество соблюдения СанПиН	0–2	Ежемесячно	
П4	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0–2	Ежемесячно	
П5	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0–2	По факту	
П6	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не	0–2	Ежемесячно	

	предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса			
П7	Выполнение работ по благоустройству ДОУ, территории, хозяйственных работ	0–2	По факту	
П8	Исполнительская дисциплина	0–2	Ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»  
по должности «Завхоз»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечание
П1	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0–1	Ежемесячно	
П2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0–1	Ежемесячно	
П3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0–1	Ежемесячно	
П4	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0–1	Ежемесячно	
П5	Активное участие в подготовке ДОУ к новому учебному году	0–1	Ежемесячно	
П6	Работа ДОУ без аварийных ситуаций	0–1	Ежемесячно	
П7	Работа по озеленению и благоустройству ДОУ	0–1	По факту	
П8	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов в текущем периоде	0–1	По факту	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»  
по должности «Дворник»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечание
П1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0-2	Ежемесячно	
П2	Оперативность выполнения поручений завхоза	0-1	Ежемесячно	
П3	Работа по озеленению помещения и территории ДОУ	0-1	Ежемесячно	
П4	Участие в общих мероприятиях ДОУ (субботники, подготовка к мероприятиям)	0-1	Ежемесячно	
П5	Отсутствие травмирования на участке	0-1	Ежемесячно	
П6	Интенсивность труда в зимний и летний период (уборка снега, покос)	0-1	Ежемесячно	
П7	Обеспечение пропускного режима	0-1	Ежемесячно	
П8	Качественное проведение генеральной уборки	0-1	Ежемесячно	
П9	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов.	0-1	Ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»  
по должности «Уборщик служебных помещений»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечание
П1	Отсутствие замечаний по содержанию территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0-2	Ежемесячно	
П2	Оперативность выполнения поручений завхоза ДОУ	0-1	Ежемесячно	
П3	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2	Ежемесячно	
П4	Участие в общих мероприятиях ДОУ (субботники, подготовка к общесадовским мероприятиям.)	0-1	Ежемесячно	
П5	Обеспечение пропускного режима	0-1	Ежемесячно	
П6	Качественное проведение генеральной уборки	0-2	Ежемесячно	
П7	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0-1	Ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»  
по должности «Сторож»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность выплаты	Примечание
П1	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-2	Ежемесячно	
П2	Отсутствие замечаний, предписаний, актов контролирующих органов в текущем периоде	0-2	Ежемесячно	
П3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-2	Ежемесячно	
П4	Выполнение работ по благоустройству ОО, территории, хозяйственных работ	0-2	По факту	
П5	Оперативность выполнения поручений завхоза ДОУ	0-2	Ежемесячно	
П6	Обеспечение пропускного режима	0-2	Ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24»  
по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность Выплаты	Примечание
П1	Качественный текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации	0-2	Ежемесячно	
П2	Оперативность выполнения поручений завхоза ДОУ	0-1	Ежемесячно	



ПЗ	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-3	Ежемесячно	
П4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0-4	Ежемесячно	

**Показатели эффективности деятельности работников МДОУ «Детский сад №24» по должности «Повар», «Кухонный рабочий», «Кладовщик», «Машинист по стирке и ремонту белья», «Кастелянша»**

№ п/п	Показатель	Величина балла	Периодичность Выплаты	Примечание
П1	Качество соблюдения СанПиН	0-2	Ежемесячно	
П2	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0-2	Ежемесячно	
П3	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0-2	Ежемесячно	
П4	Сложность и напряжённость в работе, выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями, связанных с обеспечением рабочего процесса	0-2	Ежемесячно	
П5	Выполнение работ по благоустройству ДООУ, территории, хозяйственных работ	0-2	По факту	
П6	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	0-2	Ежемесячно	

**Приложение №3**  
к Положению об оплате труда работников,  
утвержденному приказом МДОУ «Детский сад №24»  
от 30.12.2016 №78/ОД

**Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника  
по должности «Воспитатель»**

ФИО работника \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Величина балла по Положению об оплате труда	Количество баллов (выставляет педагог)	Количество баллов (выставляет комиссия)	Примечания
П1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и ДОУ в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	0-6			
П2	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников: - обучение на КПК (вне графика)	0-2			
П3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности:	0-8			
	на уровне МДОУ	1			
	муниципальный уровень	2			
	региональный уровень	4			
	всероссийский уровень	6			
	международный уровень	8			
П4	Охрана жизни и здоровья детей. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	0-5			
П5	Положительная динамика уровня заболеваемости воспитанников ДОУ (группы ДОУ)	0-5			
П6	Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ (группы ДОУ) во время образовательного процесса	0-1			
П7	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах, сайте ДОУ	0-10			
П8	Очное участие воспитанников ДОУ, (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	0-10			
	муниципальный уровень	1			
	региональный уровень	4			
	всероссийский уровень	8			
	международный уровень	10			
П9	Наставничество	0-5			
П10	Участие в общественной жизни ДОУ	0-5 баллов			
П11	Участие педагогов в коллегиальных органах управления ДОУ, в работе комиссий.	0-5			

П12	Эффективность работы с родителями	0-5			
П13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	0-2			
П14	Качество проведения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	0-5			
П15	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей: - обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями (при наличии плана); - осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей.	6 баллов			
П16	Включенность педагога в инновационную работу	0-4			
П17	Наличие персонального сайта, обновление информации (не менее одного раза в 10 дней)	0-2			
П18	Исполнительская дисциплина	0-2			
П19	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	0-2			
П20	Работа с детьми с ОВЗ	0-2			
	Сумма баллов:				

### Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов (выставляет работник)	Количество баллов (выставляет комиссия)	Примечания
1				
2				
3				
4				
5				
	Сумма баллов			