

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 14 «Звёздочка»

ПРИКАЗ

от 01.07.2016 г.

№ 60

г.Шадринск

Об утверждении Положения об оплате  
труда работников МКДОУ «Детский  
сад № 14 «Звёздочка»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации города Шадринска от 08.04.2016 № 660 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Шадринска от 30.06.2015 № 1546 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Шадринска», Постановления Администрации города Шадринска от 28.06.2016 № 1229 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Шадринска от 30.06.2015 № 1546 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Шадринска», протокола от 28.04.2016 № 4 Общего собрания работников Детского сада, протокола от 29.06.2016 № 4 Общего собрания работников Детского сада

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 14 «Звёздочка», согласно приложения к настоящему приказу.
2. Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 14 «Звёздочка» вступает в силу с 01.07.2016 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МКДОУ «Детский сад № 14 «Звёздочка»  
\_\_\_\_\_  
/Клюкина Я.Ю.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 14 «Звёздочка»

### 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 14 «Звёздочка» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 14 «Звёздочка» (далее – МКДОУ), обеспечения заинтересованности работников МКДОУ в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников МКДОУ включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников МКДОУ, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включается в штатное расписание, тарификационные списки МКДОУ.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МКДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам МКДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем МКДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

7. Оплата труда работников МКДОУ, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Оплата труда работников МКДОУ, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

9. Порядок и условия оплаты труда в МКДОУ по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

10. Заработная плата работника МКДОУ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с органом общественной самодеятельности МКДОУ, в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника МКДОУ предельными размерами не ограничивается.

Средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в сфере общего образования Курганской области.

Повышение заработной платы работников образовательных учреждений производится поэтапно, с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет оптимизации неэффективных расходов.

11. Руководитель МКДОУ (далее – руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала учреждений

1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат и устанавливается педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного

персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

3. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

5. Положением об оплате труда работников МКДОУ, утвержденным локальным нормативным актом МКДОУ, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам МКДОУ предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

6. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников МКДОУ, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю дошкольного образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю дошкольного образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

7. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой – с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания – с даты присвоения почетного звания в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

8. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ, типы учреждений	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах), образовательных учреждениях (группах) компенсирующего вида для детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития	0,15
За работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	0,15
Педагогическим работникам центров развития ребенка	0,15
Работа в образовательных учреждениях присмотра и оздоровления	0,15

9. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала МКДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

10. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала МКДОУ производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

### 3. Порядок и условия оплаты труда служащих и медицинских работников

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (далее – служащие) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, кладовщик, кастелянша	2405
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3101
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	3685
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по охране труда	3888
	Бухгалтер, экономист	5574

2. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников приведены в таблице 4.

Таблица 4

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	4000
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4608
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	4864
2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врач - педиатр	6080

Работникам МКДОУ, относящимся к медицинским работникам, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2 раздела 2.

3. Положением об оплате труда работников МКДОУ для служащих и медицинских работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

4. Служащим и медицинским работникам производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами 8 и 9 Положения.

#### 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКДОУ применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2. Почасовая оплата труда педагогических работников МКДОУ применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, согласно постановлению Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

Размеры окладов по профессиям рабочих приведены в таблице 5.

Таблица 5

Разряд работ	Размер оклада, руб.
1-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2248
2-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2472
3-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2585
4-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2810
5-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3147
6-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3371
7-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3484
8-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3596
9-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4249
10-й тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4686

2. Работникам МКДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Работникам МКДОУ производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.



## 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МКДОУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда руководителя МКДОУ, его заместителя включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы педагогических работников МКДОУ.

4. Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$D_p = C_{pz} \times K_{upr}$ , где:

$D_p$  – оклад (должностной оклад) руководителя;

$C_{pz}$  – средняя заработная плата педагогических работников учреждения;

$K_{upr}$  – коэффициент масштаба управления.

5. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 6.

Рекомендуемые показатели и порядок отнесения муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Шадринска к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

Таблица 6

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,5
2	1,3
3	1,1
4	0,9

6. Исчисление размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя, приведенным в приложении 3 к Положению.

Оклад (должностной оклад) руководителя МКДОУ пересматривается на начало текущего финансового года.

7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения оклада (должностного оклада) руководителя за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре по предложению Учредителя.

8. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя МКДОУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя МКДОУ.

Конкретный размер должностного оклада заместителя МКДОУ устанавливается в соответствии с локальным актом МКДОУ, принятым руководителем МКДОУ и указываются в трудовом договоре.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, которые утверждаются Учредителем и устанавливаются в трудовом договоре.

10. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителю руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 7 Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

11. Заместителю руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

12. Руководителю МКДОУ, в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя Отдела образования производятся единовременные выплаты к профессиональному празднику, праздникам: 8 марта (женщинам), 23 февраля (мужчинам), Новый год, юбилейным датам (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин), по итогам приемки учреждений к началу нового учебного года.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам МКДОУ при наличии оснований для их выплаты.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам МКДОУ, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

4. Работникам учреждений при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

7. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

### **8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. МКДОУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами МКДОУ;
- целевых показателей эффективности деятельности МКДОУ, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников МКДОУ или на основании коллективного договора.

МКДОУ предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (постоянные ежемесячные выплаты);
- выплаты за качество работ (педагогическим работникам в баллах, обслуживающему персоналу в процентах от оклада);
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (20 % от фонда стимулирующих выплат с вычетом постоянных выплат)

3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в баллах или в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

4. Цена 1 балла педагогическим работникам высчитывается следующим образом: оставшаяся сумма фонда стимулирующих выплат от выплаты за интенсивность и высокие показатели работы (постоянных выплат) и премиальных выплат (20 % от фонда стимулирующих выплат с вычетом постоянных выплат) делится на общее количество баллов, набранных всеми педагогами по показателям выплат за качество работ. Размер стимулирующих выплат за качество работы (по п. 2) каждому педагогу высчитывается следующим образом: цена 1 балла умножается на количество баллов набранных конкретным педагогом по оценочному листу.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, выбранной на собрании трудового коллектива МКДОУ «Детский сад № 14 «Звездочка», и утвержденной приказом заведующего МКДОУ «Детский сад №14» по согласованию с органом общественной самодеятельности в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Выплаты оформляются протоколом, в котором указываются ФИО работника, количество баллов, процентов от оклада и/или денежная сумма, назначенная комиссией работнику за данный период, согласно оценочным листам на работников МКДОУ, и подписывается председателем и всеми членами комиссии.

### **Показатели выплат стимулирующего характера:**

#### **1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (постоянные)**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Проценты</b>
1	За выполнение обязанностей уполномоченного по вопросам ГО и ЧС	15%
2	Уполномоченного по социальному страхованию, заполнению больничных листов, выполнение обязанностей по персонализированному учету	15%
3	За руководство методическим объединением	15%
4	За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда в МКДОУ	15%
5	За выполнение обязанностей ответственного за питание сотрудников (табеля, сбор денежных средств, контроль), за выдачу заработной платы сотрудникам	1000 руб.
6	За выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность учреждения.	1000 руб.
7	За организацию и наполнение сайта МКДОУ	1000 руб.
8	За выполнение обязанностей ответственного за работу с военкоматом	15%
9	Работа по наставничеству	15%
10	За работу с детьми с нарушением речи	15%

11	Руководитель ООС	5%
12	Руководство секцией в МКДОУ	20 %
13	Руководство клубом в МКДОУ	15%
14	Участие в работе творческой группы, методического совета, творческой лаборатории и т.д.	5%
15	За выполнение обязанностей секретаря комиссий	15 %

## 2. Выплаты за качество работ.

### 2.1. Заместитель заведующего по УВР

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Шкала показателей	Количество баллов	Периодичность оценивания
1	Организация работы методического кабинета (качественное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы)	Своевременное Несвоевременное	6 0	Ежемесячно
2	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ, стабильность и рост качества обучения	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
3	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ	Наличие Отсутствие	7 0	Ежемесячно
4	Разнообразие форм методической работы с кадрами. Их эффективность.	Наличие Отсутствие	6 0	Ежемесячно
5	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	Наличие Отсутствие	7 0	Ежемесячно
6	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (общее собрание, совет учреждения, педагогический совет)	Отсутствие Наличие	6 0	Ежемесячно
7	Выполнение плана работы по аттестации педагогических работников ДОУ	Наличие Отсутствие	5 0	В течение года
8	Уровень оформления методической документации (образовательная программа ДОУ, годовой план образовательной работы, материалы активного и тематического контроля и т.д.)	Высокий Низкий	8 0	Ежемесячно
9	Художественное оформление интерьера МКДОУ: результативность руководства по совершенствованию предметно - развивающей среды	Наличие Отсутствие	6 0	По мере выполнения

10	Оперативность, качество и своевременность предоставления информации на уровне -детского сада;  - города	Наличие Отсутствие Наличие Отсутствие	5 0 8 0	Ежемесячно
11	Разработка проектов и программ по усовершенствованию образовательного процесса	Наличие Отсутствие	12  0	По мере выполнения
12	Отсутствие обоснованных обращений Родителей (законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфл. ситуаций	Отсутствие наличие	7 0	ежемесячно
13	Активное участие в общественных мероприятиях МКДОУ (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	Наличие Отсутствие	7 0	По мере участия
Итого:			100	

## 2.2. Воспитатели.

№ п\п	Критерии	Основание для назначения стимулирующих выплат	Шкала показателей	Баллы	Периодичность оценивания
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты с воспитанниками, социальные проекты и др.)	1. Участие в разработке дополнительных проектов, в рамках образовательной программы.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	
		2. Участие в разработке дополнительных проектов с социумом.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	
		3. Участие в инновационной деятельности	Высокий уровень участия	5	По факту
			Средний уровень участия	4	
			Низкий уровень участия	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>15</b>		
2.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1. Соблюдение психолого-педагогических, личностно-ориентированных подходов и принципов, нормативно-правовых актов в части проведения исследований, мониторинга индивидуальных достижений	Высокий уровень качества проведения с соблюдением всех методик, оформленных доку- но	5	2 раза в год
			Средний уровень качества проведения	4	
			Формальное проведение	0	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>5</b>		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	1. Работа с неорганизованными детьми микрорайона.	Проведение более двух видов работы(посещение+ занятия+консульт.)	7	По факту
			Проведение более одного вида работы (посещение+консул.)	6	
			Проведение одного вида работы (посещение)	5	
		2. Отсутствие задолженности по родительской плате.	Задолженности нет на начало периода	5	Ежемесячно
			Задолженность до двух человек, заплаченная позже	4	
			Задолженность более двух человек, заплаченная позже	3	
			Задолженность, не оплаченная к концу периода	0	
		3. Отсутствие обоснованных обращений к руководству от родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения.	Отсутствие обращений	5	Ежемесячно
			Наличие необоснованных обращений и высокий уровень решения конфликта	4	
			Наличие необоснованных обращений и низкий уровень решения конфликта	3	
Наличие обоснованных обращений	0				

		4. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у родителей и общественности (качественные мероприятия с родителями)	Проведение мероприятия с родителями (Род. собрание, семинар, досуг и пр.)+ Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	6	По факту
			Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>23</b>		
<b>4.</b>	<b>Участие и результаты воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</b>	Результаты участия воспитанников на уровне: 1. Областной 2. Муниципальный 3. Уровень ДОУ		15 10 5	По факту
		<b>ИТОГО:</b>	<b>30</b>		
<b>5.</b>	<b>Результативность реализации основной образовательной программы</b>	1. Ведение установленной документации, оперативность, качество и своевременность предоставления информации	Высокий уровень ведения и оперативность	5	Ежемесячно
			Средний уровень ведения и оперативности	4	
			Низкий уровень, не оперативность	0	
		2. Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий, этика и культура общения, внешний вид, взаимодействие с персоналом)	Своевременное выполнение заданий; соответствие внешнего вида	5	Ежемесячно
			Несвоевременное выполнение заданий соответствие внешнего вида	3	
			Несвоевременное выполнение заданий	0	
			Не соответствие внешнего вида		
		3. Диссимилиация передового педагогического опыта (публикации, выступления на конференциях, форумах, семинарах, <b>проведение</b> мастер-класс, открытых мероприятий, семинара, консультации и т.д.):  -на областном, федеральном уровне - на муниципальном уровне - на уровне МКДОУ			По факту
				15	
				10	
	5				
4. Участие в педсовете	Подготовка основного доклада с презентацией+ Подготовка общих выступлений по теме	10	По факту		
	Подготовка общих выступлений по теме	5			
5. Использование ИКТ в образовательном процессе	Сам-е создание презентаций +Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	7	По факту		
	Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО	5			

			(магнитофон)		
			Показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	2	
		6. Участие в творческой жизни МКДОУ:  -Подготовка мероприятий с сотрудниками;		10	По факту
		-Исполнение роли в утренниках;	Три разных роли+ по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	15	По факту
			Две разных роли+ по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	10	
			Одна роль + по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	5	
		-Качество проведения утренников, развлечений, досугов	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	3	
			Низкий уровень	0	
		7. Предоставление информации, которая будет размещена на сайте	Предоставление с соблюдением требований к информации	5	По факту
			Предоставление без соблюдения требований к информации (редактирование ответственными за сайт)	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>92</b>		
6.	<b>Организация оздоровительной работы</b>	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом	Снижение уровня заболеваемости	5	Ежемесячно
			Стабильность	3	
			Повышение уровня заболеваемости	0	
		2. Качественное проведение работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников: строгое соблюдение режима дня, двигательной активности, систематическое проведение закаливающих и оздоровительных мероприятий в течение дня.	Ежедневное качественное проведение всех мероприятий (гимн,,закал, режим, прогулки, ф/м и пр.)	5	Ежемесячно
			Не ежедневное проведение (по результатам адм.контроля), с соблюдением режима дня	3	
			Систематическое не проведение, нарушение режима дня	0	
		3. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие случаев травматизма, создание безопасного образовательного пространства.	Самостоятельное видение и устранение опасных недочетов в группе, на участке, отсутствие травматизма	5	Ежемесячно
			Устранение опасных недочетов в группе на участке по указанию администрации, отсутствие травматизма	4	
			Не устранение опасных недочетов в группе на участке, отсутствие травматизма	2	
			Наличие травмы	0	
		4. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (посещаемость) по сравнению с предыдущим периодом	Увеличение детодней посещаемости по сравнению с предыдущим месяцем	5	Ежемесячно
			Уменьшение детодней по сравнению с предыдущим месяцем	0	



		<b>ИТОГО:</b>	<b>20</b>		
7.	Педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями	1. Проведение профилактической работы с детьми с особыми образовательными потребностями (инвалиды, дети с 4 группой здоровья, опекаемые дети, семьи группы риска, дети с отклонениями развития, с низким уровнем показателей диагностики, с <u>одаренными детьми</u> )	Составление индивидуальной карты детей с ООП, проведение работы по ней	6	По факту
			Проведение адаптации, работа по заданию специалистов без составления карты	4	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>6</b>		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформления групповых помещений, кабинета, музея и пр.)	1. Модернизация и обновление развивающей среды группы и участка.	Создание или обновление полностью всего центра развития или создание на участке крупного игрового оборудования	6	По факту
			Обновление дид.игр, пособий выборочно	4	
		2.Создание условий для предоставления родительской обществу результатов достижений воспитанников образовательного учреждения в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных)	Творческая выставка, созданная полностью педагогом с детьми	6	По факту
			Творческая выставка, созданная родителями, под руководством педагога	4	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>12</b>		
9.	Организация воспитательной работы	1.Соблюдение правовых, нравственных и этических норм по отношению к воспитанникам, создание позитивного психологического микроклимата в группе	Соблюдение по результатам административного контроля	5	Ежемесячно
			Наличие замечаний по результатам административного контроля	0	
			2. Воспитание у детей ценностных качеств личности (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	Высокий уровень воспитания личностных качеств	
		Средний уровень воспитания личностных качеств	2		
		Низкий уровень воспитания личностных качеств	0		
		<b>ИТОГО:</b>	<b>10</b>		
		<b>ВСЕГО:</b>	<b>213</b>		

### 2.3.Учитель-логопед, педагог-психолог

№ п/п	Критерии	Основание для назначения стимулирующих выплат	Шкала показателей	Баллы	Периодичность оценивания
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные)	1. Участие в разработке дополнительных проектов, в рамках образовательной программы.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	

	и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты с воспитанниками, социальные проекты и др.)	2. Участие в разработке дополнительных проектов с социумом.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	
		3. Участие в инновационной деятельности	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень участия	4	
			Низкий уровень участия	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>15</b>		
2.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1. Соблюдение психолого-педагогических, личностно-ориентированных подходов и принципов, нормативно-правовых актов в части проведения исследований, мониторинга индивидуальных достижений	Высокий уровень качества проведения с соблюдением всех методик, оформленных документально	10	По плану
			Средний уровень качества проведения	6	
			Формальное проведение	0	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>10</b>		
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников	1. Работа с неорганизованными детьми микрорайона.	Проведение более двух видов работы (посещение+занятия+консультация)	7	По факту
			Проведение более одного вида работы (посещение+консул.)	6	
			Проведение одного вида работы (посещение)	5	
		2. Отсутствие обоснованных обращений к руководству от родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения.	Отсутствие обращений	5	Ежемесячно
			Наличие необоснованных обращений и высокий уровень решения конфликта	4	
			Наличие необоснованных обращений и низкий уровень решения конфликта	3	
			Наличие обоснованных обращений	0	
		3. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у родителей и общественности (качественные мероприятия с родителями)	Проведение мероприятия с родителями (Род. собрание, семинар, конференция)+ Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	6	По факту
			Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	3	
		4. Оказание индивидуальной консультативной помощи родителям воспитанников	Более двух консультаций в месяц (три и более)	6	По факту
До двух консультаций в месяц	4				
		<b>ИТОГО:</b>	<b>24</b>		
4.	Участие и результаты воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Результаты участия воспитанников на уровне:  1. Областной  2. Муниципальный  3. Уровень ДОУ			По факту
				15	
				10	
				5	

		<b>ИТОГО:</b>	<b>30</b>		
<b>5.</b>	<b>Результативность реализации основной образовательной программы</b>	1. Ведение установленной документации, оперативность, качество и своевременность предоставления информации	Высокий уровень ведения и оперативность	5	Ежемесячно
			Средний уровень ведения и оперативности	4	
			Низкий уровень, не оперативность	0	
		2. Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий, этика и культура общения, внешний вид, взаимодействие с персоналом)	Своевременное выполнение заданий;	5	Ежемесячно
			соответствие внешнего вида	3	
			Несвоевременное выполнение заданий		
			соответствие внешнего вида	0	
		3. Эффективность реализации коррекционных программ	Высокий уровень реализации	8	Ежемесячно
			Средний уровень реализации	4	
			Низкий уровень реализации	0	
		4. Эффективная работа по взаимодействию с педагогами ДОУ (консультации, тетради взаимодействия)	Участие в разработке совместных с воспитателями образовательных проектов +Консультация для педагогов (оформленная)+ ведение тетрадей взаимодействия	6	Ежемесячно
			Консультация для педагогов (оформленная)+ ведение тетрадей взаимодействия	5	
			Ведение тетрадей взаимодействия	4	
		5. Диссимилиация передового педагогического опыта (публикации, выступления на конференциях, форумах, семинарах, проведение мастер-класс, открытых мероприятий, семинара, консультации и т.д.):  -на областном, федеральном уровне		15	По факту
			- на муниципальном уровне	10	
			- на уровне МКДОУ	5	
		6. Участие в педсовете	Подготовка основного доклада с презентацией+ Подготовка общих выступлений по теме	10	По факту
			Подготовка общих выступлений по теме	5	
		7. Использование ИКТ в образовательном процессе	Сам-е создание презентаций +Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	7	По факту
			Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	5	
			Показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	2	

		8. Участие в творческой жизни МКДОУ:  -Подготовка мероприятий с сотрудниками;		10	По факту
		-Исполнение роли в утренниках;	Три разных роли+ по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	15	По факту
			Две разных роли+ по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	10	
			Одна роль + по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	5	
		9. Предоставление информации, которая будет размещена на сайте	Предоставление с соблюдением требований к информации	5	По факту
			Предоставление без соблюдения требований к информации (редактирование ответственными за сайт)	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>101</b>		
6.	Организация оздоровительной работы	1. Реализация программы «Здоровье»	Разработка технологий по здоровьесбережению (пополнение программы «Здоровье»), использование в работе здоровьесберегающих технологий	6	Ежемесячно
			использование в работе здоровьесберегающих технологий (режим занятий, двиг. акт-ть на занятии, ф/м, логоритмика, релаксация и пр.)	3	
		2. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие случаев травматизма, создание безопасного образовательного пространства.	Самостоятельное видение и устранение опасных недочетов в кабинетах, отсутствие травматизма	5	Ежемесячно
			Устранение опасных недочетов в кабинете по указанию администрации, отсутствие травматизма	4	
			Не устранение опасных недочетов, отсутствие травматизма	2	
			Наличие травмы	0	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>11</b>			
7.	Педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями	1. Проведение профилактической работы с детьми с особыми образовательными потребностями (инвалиды, дети с 4 группой здоровья, опекаемые дети, семьи группы риска, дети с отклонениями развития, с низким уровнем показателей диагностики, с одаренными детьми)	Совместное с воспитателями составление индивидуальной карты детей с ООП, проведение работы по ней	6	По факту
			Проведение работы с детьми с ООП без составления карты	4	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>6</b>		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформления кабинета, музея)	1. Модернизация и обновление развивающей среды кабинетов, и оформление интерьера МКДОУ	Пополнение кабинета (развивающей среды, игр, пособий, картотек и пр.)+ пополнение речевых, познавательных и др. центров групп (д/и, пособия, альбом)	6	По факту
			Пополнение кабинета (развивающей среды, игр, пособий, картотек и пр.)	4	

	и пр.)				
		<b>ИТОГО:</b>	<b>6</b>		
<b>9.</b>	<b>Организация воспитательно-й работы</b>	1. Организация работы в группах (проведение инд. работы с детьми вне запланированных занятий, работа в центрах развития в группах с детьми, на прогулке)	Систематическое проведение инд. работы	<b>5</b>	Ежемесячно
			Периодическое проведение инд. работы	<b>2</b>	
			Непосещение	<b>0</b>	
		2. Соблюдение правовых, нравственных и этических норм по отношению к воспитанникам, воспитание у детей ценностных качеств личности (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) на занятиях и вне	Высокий уровень по результатам адм.контроля	<b>5</b>	
			Средний уровень по результатам адм.контроля	<b>2</b>	
Низкий уровень по результатам адм.контроля	<b>0</b>				
		<b>ИТОГО:</b>	<b>10</b>		
		<b>ВСЕГО:</b>	<b>213</b>		

#### 2.4. Музыкальный руководитель

	Критерии	Основание для назначения стимулирующих выплат	Шкала показателей	Баллы	Периодичность оценивания
<b>1.</b>	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты с воспитанниками, социальные проекты и др.)</b>	1. Участие в разработке дополнительных проектов, в рамках образовательной программы.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	
		2. Участие в разработке дополнительных проектов с социумом.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	
		3. Участие в инновационной деятельности	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень участия	4	
			Низкий уровень участия	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>15</b>		
<b>2.</b>	<b>Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</b>	1. Соблюдение психолого-педагогических, личностно-ориентированных подходов и принципов, нормативно-правовых актов в части проведения исследований, мониторинга индивидуальных достижений	Высокий уровень качества проведения с соблюдением всех методик, оформленных документально	5	2 раза в год
			Средний уровень качества проведения	4	
			Формальное проведение	0	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>5</b>		
<b>3.</b>	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными</b>	1. Работа с неорганизованными детьми микрорайона.	Проведение более двух видов работы (посещение+занятия+консультация)	7	По факту
			Проведение более одного вида работы (посещение+консул.)	6	
			Проведение одного вида работы (посещение)	5	

	<b>представителями) воспитанников</b>	2. Отсутствие обоснованных обращений к руководству от родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения.	Отсутствие обращений	5	Ежемесячно
			Наличие необоснованных обращений и высокий уровень решения конфликта	4	
			Наличие необоснованных обращений и низкий уровень решения конфликта	3	
			Наличие обоснованных обращений	0	
		3. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у родителей и общественности (качественные мероприятия с родителями)	Проведение мероприятия с родителями (Род. собрание, семинар, конференция)+ Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	6	По факту
			Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	3	
		4. Участие родителей в организации и проведении праздников и развлечений	Выступление родителей на празднике	6	По факту
Отсутствие выступления	0				
	<b>ИТОГО:</b>	<b>24</b>			
4.	<b>Участие и результаты воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</b>	Результаты участия воспитанников на уровне: 1. Областной 2. Муниципальный 3. Уровень ДОУ		15 10 5	По факту
	<b>ИТОГО:</b>	<b>30</b>			
5.	<b>Результативность реализации основной образовательной программы</b>	1. Ведение установленной документации, оперативность, качество и своевременность предоставления информации	Высокий уровень ведения и оперативность	5	Ежемесячно
			Средний уровень ведения и оперативности	4	
			Низкий уровень, не оперативность	0	
		2. Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий, этика и культура общения, внешний вид, взаимодействие с персоналом)	Своевременное выполнение заданий;	5	Ежемесячно
			соответствие внешнего вида	3	
			Несвоевременное выполнение заданий		
			соответствие внешнего вида	0	
		3. Эффективная работа по взаимодействию с педагогами ДОУ (консультации, тетради взаимодействия)	Участие в разработке совместных с воспитателями образовательных проектов +Консультация для педагогов (оформленная)+ ведение тетрадей взаимодействия	6	Ежемесячно
			Консультация для педагогов (оформленная)+ ведение тетрадей взаимодействия	5	

			Ведение тетрадей взаимодействия	4	
		4. Диссимилиация передового педагогического опыта (публикации, выступления на конференциях, форумах, семинарах, <b>проведение</b> мастер-класс, открытых мероприятий, семинара, консультации и т.д.):  -на областном, федеральном уровне		15	По факту
		- на муниципальном уровне		10	
		- на уровне МКДОУ		5	
		5. Участие в педсовете	Подготовка основного доклада с презентацией+ Подготовка общих выступлений по теме	10	По факту
			Подготовка общих выступлений по теме	5	
		6. Использование ИКТ в образовательном процессе	Сам-е создание презентаций +Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	7	По факту
			Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	5	
			Показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	2	
		7. Участие в творческой жизни МКДОУ:  -Подготовка мероприятий с сотрудниками;		10	По факту
		-Подготовка педагогов к исполнению роли в утренниках и праздниках;	Высокий уровень подготовки (большое количество репетиций, подготовка костюма, обучение жестам, мимике, контроль за разучиванием)	10	По факту
			Средний уровень подготовки педагога	7	
			Низкий уровень (недостаточное количество репетиций, плохое знание педагогом роли- низкий контроль, не подготовка костюма)	2	
		8.Разработка сценариев и обеспечение разнообразия их содержания	Разработка новых сценариев в более чем в 2-х группах (три гр. и более)	5	По факту
			Разработка новых сценариев в менее, чем в 2-х группах (1-2)	3	
		9. Подготовка воспитанников к праздникам, развлечениям	Высокий уровень (дети отлично знают движения, тексты песен; контроль за репетициями в группах)	7	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень (не знают текст песен, движения танцев, инсценировки не отработаны, репетиции в группах не проводились-слабый контроль)	1	
		10. Предоставление информации, которая будет размещена на сайте	Предоставление с соблюдением требований к информации	5	По факту
			Предоставление без соблюдения требований к информации (редактирование ответственными за сайт)	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>100</b>		
<b>6.</b>	<b>Организация оздоровитель-</b>	1. Реализация программы «Здоровье»	Разработка технологий по здоровьесбережению (пополнение программы)	6	Ежемесячно

	ной работы		«Здоровье»), использование в работе здоровьесберегающих технологий		
			использование в работе здоровьесберегающих технологий (режим занятий, музыкотерапия, ритмика и прочие технологии)	3	
		2. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие случаев травматизма, создание безопасного образовательного пространства.	Самостоятельное видение и устранение опасных недочетов в музыкальном зале, отсутствие травматизма	5	Ежемесячно
			Устранение опасных недочетов по указанию администрации, отсутствие травматизма	4	
			Не устранение опасных недочетов, отсутствие травматизма	2	
	Наличие травмы	0			
		<b>ИТОГО:</b>	<b>11</b>		
7.	Педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями	1. Проведение профилактической работы с детьми с особыми образовательными потребностями (инвалиды, дети с 4 группой здоровья, опекаемые дети, семьи группы риска, дети с отклонениями развития, с низким уровнем показателей диагностики, с одаренными детьми)	Совместное с воспитателями составление индивидуальной карты детей с ООП, проведение работы по ней	6	По факту
			Проведение работы с детьми с ООП без составления карты	4	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>6</b>		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	1. Модернизация и обновление развивающей среды музыкального-спортивного зала детского сада.	Обогащение развивающей среда зала (закупка оборудования, инициативность)+	7	По факту
			Пополнение музыкальных центров групп (д/и, пособия, альбом)		
			+ Пополнение микрокабинета (содержание в порядке, картотеки, сангиг. содержание оборудования, и пр.)		
			Обогащение развивающей среда зала (закупка оборудования, инициативность)	5	
		+ Пополнение микрокабинета (содержание в порядке, картотеки, сангиг. содержание оборудования, и пр.)			
		Пополнение микрокабинета (содержание в порядке, картотеки, сангиг. содержание оборудования, и пр.)	3		
		2. Пополнение фонда костюмов в МКДОУ	Инициативность в подготовке новых костюмов, самостоятельное продумывание элементов	5	По факту
		Несвоевременная подготовка новых костюмов, безинициативность	0		
		<b>ИТОГО:</b>	<b>12</b>		
9.	Организация воспитательной	1. Организация работы в группах (проведение инд. работы с детьми вне	Систематическое проведение инд. работы	5	Ежемесячно
			Периодическое проведение инд. работы	2	



	<b>работы</b>	запланированных занятий, работа в центрах развития в группах с детьми, на прогулке)	Непосещение	<b>0</b>	
		2. Соблюдение правовых, нравственных и этических норм по отношению к воспитанникам, воспитание у детей ценностных качеств личности (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) на занятиях и вне	Высокий уровень по результатам адм.контроля	<b>5</b>	
			Средний уровень по результатам адм.контроля	<b>2</b>	
			Низкий уровень по результатам адм.контроля	<b>0</b>	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>10</b>		
		<b>ВСЕГО:</b>	<b>213</b>		

### 2.5. Инструктор по физической культуре

	Критерии	Основание для назначения стимулирующих выплат	Шкала показателей	Баллы	Периодичность оценивания
<b>1.</b>	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты с воспитанниками, социальные проекты и др.)</b>	1. Участие в разработке дополнительных проектов, в рамках образовательной программы.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	
		2. Участие в разработке дополнительных проектов с социумом.	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень	4	
			Низкий уровень	3	
		3. Участие в инновационной деятельности	Высокий уровень	5	По факту
			Средний уровень участия	4	
			Низкий уровень участия	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>15</b>		
<b>2.</b>	<b>Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</b>	1. Соблюдение психолого-педагогических, личностно-ориентированных подходов и принципов, нормативно-правовых актов в части проведения исследований, мониторинга индивидуальных достижений	Высокий уровень качества проведения с соблюдением всех методик, оформленных документально	5	2 раза в год
			Средний уровень качества проведения	4	
			Формальное проведение	0	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>5</b>		
<b>3.</b>	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников</b>	1. Работа с неорганизованными детьми микрорайона.	Проведение более двух видов работы (посещение+занятия+консультация)	7	По факту
			Проведение более одного вида работы (посещение+консул.)	6	
			Проведение одного вида работы (посещение)	5	

		2. Отсутствие обоснованных обращений к руководству от родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения.	Отсутствие обращений	5	Ежемесячно
			Наличие необоснованных обращений и высокий уровень решения конфликта	4	
			Наличие необоснованных обращений и низкий уровень решения конфликта	3	
			Наличие обоснованных обращений	0	
		3. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у родителей и общественности (качественные мероприятия с родителями)	Проведение мероприятия с родителями ( <b>Род. собрание, семинар, конференция</b> )+ Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	6	По факту
			Оформление консультации, наглядной информации в род. уголок	3	
		4. Участие родителей в организации и проведении праздников и развлечений	Выступление родителей на празднике, развлечении, досуге	5	По факту
			Отсутствие выступления	0	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>23</b>		
4.	Участие и результаты воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Результаты участия воспитанников на уровне:  1. Областной  2. Муниципальный  3. Уровень ДОУ		15  10  5	По факту
		<b>ИТОГО:</b>	<b>30</b>		
5.	Результативность реализации основной образовательной программы	1. Ведение установленной документации, оперативность, качество и своевременность предоставления информации	Высокий уровень ведения и оперативность	5	Ежемесячно
			Средний уровень ведения и оперативности	4	
			Низкий уровень, не оперативность	0	
		2. Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий, этика и культура общения, внешний вид, взаимодействие с персоналом)	Своевременное выполнение заданий;  соответствие внешнего вида	5	Ежемесячно
			Несвоевременное выполнение заданий  соответствие внешнего вида	3	
			Несвоевременное выполнение заданий  Не соответствие внешнего вида	0	
		3. Эффективная работа по взаимодействию с педагогами ДОУ (консультации, тетради взаимодействия)	Участие в разработке совместных с воспитателями образовательных проектов +Консультация для педагогов (оформленная)+ ведение тетрадей взаимодействия	6	Ежемесячно
			Консультация для педагогов (оформленная)+ ведение тетрадей взаимодействия	5	

			Ведение тетрадей взаимодействия	4	
		4. Диссимилиация передового педагогического опыта (публикации, выступления на конференциях, форумах, семинарах, <b>проведение</b> мастер-класс, открытых мероприятий, семинара, консультации и т.д.):  -на областном, федеральном уровне		15	По факту
		- на муниципальном уровне		10	
		- на уровне МКДОУ		5	
		5. Участие в педсовете	Подготовка основного доклада с презентацией+ Подготовка общих выступлений по теме	10	По факту
			Подготовка общих выступлений по теме	5	
		6. Использование ИКТ в образовательном процессе	Сам-е создание презентаций +Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	7	По факту
			Электронные планы+показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	5	
			Показ готовых слайдов на занятии, использование ТСО (магнитофон)	2	
		7. Участие в творческой жизни МКДОУ:  -Подготовка мероприятий с сотрудниками;		10	По факту
		- Исполнение роли в утренниках и праздниках;	Три разных роли+ по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	15	По факту
			Две разных роли+ по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	10	
			Одна роль + по 2 балла за вторую группу (если одна роль в двух группах)	5	
		8.Проведение досугов с воспитанниками	Проведение досуга, согласно плана и ОП	4	По факту
			Не проведение	0	
		9. Подготовка педагогов и воспитанников к досугам, развлечениям	Высокий уровень (костюмы, интересные сценарии, участие педагогов)	4	По факту
			Средний уровень	2	
			Низкий уровень (без костюмов, пассивное участие педагогов)	1	
		10. Предоставление информации, которая будет размещена на сайте	Предоставление с соблюдением требований к информации	5	По факту
			Предоставление без соблюдения требований к информации (редактирование ответственными за сайт)	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>101</b>		
<b>6.</b>	<b>Организация оздоровительной</b>	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости	Снижение уровня заболеваемости	3	Ежемесячно

	<b>работы</b>	воспитанников по сравнению с предыдущим периодом			
			Стабильность	1	
			Повышение уровня заболеваемости	0	
		2. Качественное проведение оздоровительной работы (учет индивидуальных медицинских показаний)	Систематический учет медпоказаний(после болезни, группы здоровья-снижение нагрузки)	3	
			Работа без учета медпоказаний	0	
		3. Реализация программы «Здоровье»	Разработка технологий по здоровьесбережению (пополнение программы «Здоровье»), использование в работе здоровьесберегающих технологий	5	Ежемесячно
			использование в работе здоровьесберегающих технологий (режим занятий, ритмика, ЛФК и прочие технологии)	3	
		4. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие случаев травматизма, создание безопасного образовательного пространства.	Самостоятельное видение и устранение опасных недочетов в спортивном зале, отсутствие травматизма	5	Ежемесячно
			Устранение опасных недочетов по указанию администрации, отсутствие травматизма	4	
			Не устранение опасных недочетов, отсутствие травматизма	2	
	Наличие травмы	0			
	<b>ИТОГО:</b>	<b>16</b>			
7.	<b>Педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями</b>	1. Проведение профилактической работы с детьми с особыми образовательными потребностями (инвалиды, дети с 4 группой здоровья, опекаемые дети, семьи группы риска, дети с отклонениями развития, с низким уровнем показателей диагностики, с одаренными детьми)	Совместное с воспитателями составление индивидуальной карты детей с ООП, проведение работы по ней	6	По факту
			Проведение работы с детьми с ООП без составления карты	4	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6</b>			
8.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформления кабинета, музея и пр.)</b>	1. Модернизация и обновление развивающей среды музыкально-спортивного зала детского сада.	Обогащение развивающей среда зала (закупка оборудования, инициативность)+  Пополнение спортивных центров групп (д/и, пособия, альбом)  + Пополнение микрокабинета (содержание в порядке, картотеки, сангиг. содержание оборудования, и пр.)	7	По факту
			Обогащение развивающей среда зала (закупка оборудования, инициативность)  + Пополнение микрокабинета (содержание в порядке, картотеки, сангиг. содержание оборудования,	5	

			и пр.)		
			Пополнение микрокабинета (содержание в порядке, картотеки, сангиг. содержание оборудования, и пр.)	3	
		<b>ИТОГО:</b>	<b>7</b>		
<b>9.</b>	<b>Организация воспитательной работы</b>	1. Организация работы в группах (проведение инд. работы с детьми вне запланированных занятий, работа в центрах развития в группах с детьми, на прогулке)	Систематическое проведение инд. работы	<b>5</b>	Ежемесячно
			Периодическое проведение инд. работы	<b>2</b>	
			Непосещение	<b>0</b>	
	2. Соблюдение правовых, нравственных и этических норм по отношению к воспитанникам, воспитание у детей ценностных качеств личности (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) на занятиях и вне	Высокий уровень по результатам адм.контроля	<b>5</b>		
		Средний уровень по результатам адм.контроля	<b>2</b>		
		Низкий уровень по результатам адм.контроля	<b>0</b>		
		<b>ИТОГО:</b>	<b>10</b>		
		<b>ВСЕГО:</b>	<b>213</b>		

#### 2.6. Специалист по кадрам

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Качественное оформление документов, сдача отчетности.	Наличие Отсутствие	15 0	Ежемесячно
2	Соблюдение правильности ведения кадрового документооборота	Наличие Отсутствие	15 0	Ежемесячно
3	Своевременное ознакомление работников с локальными нормативными актами, с приказами по учреждению и т.д.	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
4	Соблюдение сроков подготовки и сдачи документов для расчета заработной платы	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
5	Отсутствие нарушений сроков рассмотрения и подготовки документов, приказов, поступивших на исполнение, а также сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль.	Наличие Отсутствие	0 10	Ежемесячно
6	Отсутствие нарушений государственных стандартов унифицированной системы организационно - распорядительной документации, нормативных правовых актов, положений,	Наличие Отсутствие	0 10	Ежемесячно

	инструкций.			
7	Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов по направлению деятельности	Наличие Отсутствие	0 10	Ежемесячно
8	Соблюдение исполнительской дисциплины (выполнение приказов, локальных актов, соблюдение инструкций, отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников, родителей)	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
9	Хранение документов в соответствии с требованиями законодательства РФ.	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>	100 %		

#### 2.7. Медицинская сестра диетическая

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Грамотное и своевременное оформление и ведение профессиональной документации	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
2	Качественный контроль за соблюдением технологического процесса приготовления пищи	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
3	Качественный контроль за хранением продуктов	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
4	Выполнение норм по белкам, жирам, углеводам на каждого ребенка	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
5	Контроль за содержанием помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
6	Отсутствие (оперативное устранение) предписаний контролирующих (надзорных) органов	Отсутствие Наличие	10 0	Ежемесячно
7	Оперативное выполнение работ – поручений от руководителя (в рамках своей компетенции)	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>	100%		

### 2.8. Завхоз

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Обеспечение бесперебойной работы д/с: отопление, водоснабжение, канализация)	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
2	Обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса (охраны жизни детей и сотрудников)	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
3	Обеспечение организации ремонтных работ	Наличие Отсутствие	20 0	По факту
4	Качественная организация работы по приему и хранению продуктов питания	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
5	Качественное ведение документации	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
6	Своевременность и качество заключения договоров с организациями, документов на приобретение оборудования, материалов, моющих средств	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
7	Своевременная и рациональная расстановка младшего обслуживающего персонала	Наличие Отсутствие	10 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>		100 %	

### 2.9. Делопроизводитель

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
2	Своевременность и качество ведения документации	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
3	Качественное заполнение документации, журналов по учету, обеспечение их хранения	Наличие Отсутствие	40 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>		100 %	

### 2.10. Младшие воспитатели, помощники воспитателей, уборщица

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Содержание помещений МКДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно

2	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпидрежима)	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
3	Помощь воспитателю в организации образовательной деятельности	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
4	Исполнительская дисциплина, этика общения	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>		100 %	

#### 2.11. Повар, подсобный рабочий

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Обеспечение качественного питания, соблюдение режима приготовления и выдачи пищи	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
2	Работа, связанная с ручной чисткой овощей, разделкой мяса, рыбы	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
3	Бережное отношение к эл.оборудованию, кухонному инвентарю, содержание его в надлежащем состоянии	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиНа.	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
5.	Отсутствие нарушений по охране труда, пожарной безопасности	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>		100 %	

#### 2.12. Кастелянша

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Своевременность и оперативность в ремонте и предоставлении персоналу спецодежды, постельного белья	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
2	Образцовое содержание помещения, эл.оборудования, его сохранность	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
3	Изготовление костюмов для проведения праздников в МКДОУ	Наличие Отсутствие	40 0	По факту
	<b>Итого:</b>		100 %	

#### 2.13. Машинист по стирке белья

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Соблюдение правил по охране труда, пожарной безопасности, образцовое содержание рабочего места	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
2	Своевременность и качество выстиранного белья, бесперебойное выполнение графика смены и выдачи белья	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно



3	Бережное отношение к эл.оборудованию, инвентарю	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
4.	Экономия ресурсов и стиромоющих средств	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>		100 %	

#### 2.14. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Обеспечение бесперебойности работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	Наличие Отсутствие	40 0	Ежемесячно
2	Оперативность и качество выполнения заявок. Своевременный ремонт	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, обеспечение их безаварийной и надежной работы	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>		100 %	

#### 2.15. Сторож

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Отсутствие порчи имущества детского сада во время дежурства	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
2	Своевременность реагирования на ЧС. Принятие адекватных мер по их устранению	Наличие Отсутствие	30 0	При ЧС
3	Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
4.	Соблюдение и содержание в чистоте рабочего места (во время дежурства)	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>		100 %	

#### 2.16. Дворник

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Качественная уборка территории, площадок и площадей, прилегающих к МКДОУ	Наличие Отсутствие	40 0	Ежемесячно
2	Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно
3	Ведение работы по облагораживанию территории МКДОУ, помощь в уходе за огородом и цветником	Наличие Отсутствие	30 0	Ежемесячно

	<b>Итого:</b>	Наличие Отсутствие	100 %	

### 2.17. Специалист по охране труда

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Показатели	Проценты	Периодичность оценивания
1	Своевременное и качественное ведение документации	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
2	Своевременность и качество работы комиссий по охране труда	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
3	Своевременная организация работы по устранению нарушений правил охраны труда	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
4	Отсутствие травм работников и воспитанников учреждения	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
5	Качественная работа по своевременному проведению медицинского и профилактического осмотра сотрудников	Наличие Отсутствие	20 0	Ежемесячно
	<b>Итого:</b>	Наличие Отсутствие	100 %	

### 3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц

1. За работу без больничных листов - 500 руб.
2. К юбилейным датам (45, 50, 55, 60) – 3000 руб.
3. За призовые места в конкурсах:
  - 1 место – 1500 руб.
  - 2 место – 1000 руб.
  - 3 место – 500 руб.
4. За качественное выполнение должностных обязанностей – 1000 руб.
5. За высокие показатели выполнения образовательной программы – 1000 руб.
6. За высокие показатели в работе в связи с Государственными праздниками: «Международный женский день 8 марта», «День дошкольного работника», «День защитника Отечества», «День России», «День знаний» - 2000 руб.
7. Инициативность при замене временно отсутствующих работников МКДОУ – 500 руб.
8. За участие в работе комиссий – 200 руб.
9. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагога – 100 руб. за день.
10. За выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника – 50 руб. за день.
11. Активное участие в общественных мероприятиях МКДОУ (методических, органах самоуправления и т.д.)–500 руб.
12. Активное участие в ремонте, субботниках –1000 руб.
13. Выпуск детей подготовительной группы в школу –2000 руб.
14. За качественную подготовку к летней оздоровительной компании, новому учебному году – 1000 руб.
15. За увеличение объема выполняемых работ за сложность и напряженность–500 руб.
16. За расширение зон обслуживания, за отдельно выполненную работу в зависимости от количества рабочих дней–500 руб.
17. Качественное выполнение требований СанПиНа – 400 руб.

18. Экономия электро-водо-теплоресурсов– 300 руб.
19. Соблюдение правил охраны труда– 200 руб.
20. Соблюдение правил пожарной безопасности – 100 руб.

#### **4. Условия для назначения выплат стимулирующего характера**

1. При условии работы сотрудника неполный месяц выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.
2. Обязательным условием для назначения выплат стимулирующего характера является отсутствие в данном периоде назначения стимулирующих выплат, случаев травматизма детей либо на занятиях, либо в свободной деятельности детей, во время которых ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника. При наличии травмы у воспитанника стимулирующие выплаты за данный период выплачиваются в размере 50% от назначенных.
3. Обязательным условием для назначения выплат стимулирующего характера является отсутствие дисциплинарных взысканий у данного работника на данный период назначения стимулирующих выплат. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за данный период выплачиваются в размере 50% от назначенных.

#### **9. Другие вопросы оплаты труда**

1. Выплата материальной помощи работникам МКДОУ производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом учреждения.
2. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников МКДОУ  
«Детский сад № 14 «Звёздочка», утвержденному  
приказом заведующего МКДОУ от 01.07.2016  
№ 60

РАЗМЕРЫ  
тарифных ставок, окладов (должностных окладов)  
по занимаемым должностям педагогических работников,  
работников учебно-вспомогательного персонала  
МКДОУ «Детский сад № 14 «Звёздочка»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям  
работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки,	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя	5187	5315	5847
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
I квалификационный уровень			
Младший воспитатель	5295	5423	5965

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
		1 квалификационный уровень							
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	5847	6139	6431	7016	7894	6724	7016	7602	8480
		2 квалификационный уровень							
Педагог дополнительного образования, социальный педагог	5965	6263	6562	7158	8053	6860	7158	7755	8649
		3 квалификационный уровень							
Воспитатель, педагог-психолог	6085	6388	6694	7302	8216	6999	7301	7910	8824
		4 квалификационный уровень							
Старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	6269	6583	6896	7522	8463	7210	7522	8149	9090