

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета  
МБДОУ № 50 г.Невинномыска

  
«12» Протокол 2015г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая  
МБДОУ № 50 г.Невинномыска

  
«12» 2015г.



### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка - детский сад № 50 «Светофорик»  
города Невинномыска  
(новая редакция)

## **I. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 50 «Светофорик» города Невинномысска (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11.

1.2. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству РФ.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 50 «Светофорик» города Невинномысска (далее –МБДОУ) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБДОУ состоит из:  
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Месячная заработная плата работника МБДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Должностные оклады и ставки заработной платы работников МБДОУ устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.6. Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного МБДОУ. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

1.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ приведены в разделе 7 настоящего Положения

1.11. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (настоящим Положением и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МБДОУ, а также предусматривают по всем имеющимся в штате МБДОУ должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.13. Фонд оплаты труда формируется МБДОУ на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых

учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.14. Экономия фонда оплаты труда МБДОУ может использоваться на оказание материальной помощи работникам. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в случае понесения непредвиденного материального ущерба, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в случаях наступления событий, требующих значительных расходов (свадьбы, похороны, рождение ребенка и т. п. – 1 степень родства).
- в отдельных случаях, заведующая МБДОУ вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с коллегиальным органом учреждения, на основании письменного заявления работника.

## **II. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников МБДОУ**

2.1. Должностные оклады работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностной оклад заместителя заведующей МБДОУ, в зависимости от группы по оплате труда руководителя <\*>

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующей (за исключением заместителя заведующей по административно-хозяйственной деятельности)	16242	15213	14273	13426

<\*> В размеры должностных окладов заместителя заведующей МБДОУ, кроме заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностной оклад заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности)	14343	13445	12631	11893

2.1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		помощник воспитателя	4009

2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный Уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	7255
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7900
3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	9900

2.2. Должностные оклады, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

№п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным разрядам	Рекомендуемый должностной оклад (руб.)
1	1 разряд	сторож, дворник	3664
2	2 разряд	кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастаньяша, кладовщик уборщик производственных и служебных помещений	3838
3	3 разряд	повар	4012
	5 разряд	повар	5118

2.2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 3722 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 5059 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 5757 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа " Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
Кассир	3722	1,0	3722
Профессиональная квалификационная группа " "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень			

Заведующие: складом, хозяйством,	5059	1,02	5160
3 квалификационный уровень			
шеф-повар	5059	1,05	5312
5 квалификационный уровень			
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень			
Без категории: специалист по кадрам	5757	1,0	5757

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.2.3. настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МБДОУ, в соответствии со специальной оценкой условий труда, за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

Руководитель МБДОУ проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется МБДОУ (по согласованию с представительным органом работников) в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. Компенсационные 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)\* :

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20%
2.	Педагогическим работникам МБДОУ за руководство методическими, цикловыми, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях города	20%
3.	Педагогическим работникам МБДОУ за руководство методическими, цикловыми, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях внутри МБДОУ	10%
4	Помощникам воспитателя за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	25%
5	Педагогическим работникам за руководство городскими методическими объединениями	15%
6	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (комбинированные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или группы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких группах	20%

\* Примечания к таблице:

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.5.1. Заместитель заведующей МБДОУ, имеющей стаж работы от 0 до трех лет замещает заведующую на время ее отсутствия без освобождения от



основной работы с выплатой разницы в окладе заведующей аттестованной на соответствие занимаемой должности, в соответствии с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

3.5.2. Заместитель заведующей МБДОУ имеющей стаж работы свыше трех лет замещает заведующую на время ее отсутствия без освобождения от основной работы с выплатой разницы в окладе заведующей аттестованной на соответствие занимаемой должности, в соответствии с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

3.5.3. В случае замещения заведующей педагогическим работником без освобождения от основной работы оплата производится с выплатой разницы в окладе заведующей аттестованной на соответствие занимаемой должности, в соответствии с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

3.5.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.6. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

3.5.7. Работникам МБДОУ, выполняющим в МБДОУ в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

Доплаты устанавливаются в процентах (или в фиксированной сумме) к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

За выполнение обязанностей кладовщика, сторожа, дворника, уборщика производственных и служебных помещений, машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды, кассира, находящихся в очередных трудовых отпусках производится оплата в пределах имеющегося финансирования.

Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании производится доплата в пределах имеющегося финансирования.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Работникам МБДОУ, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) производится доплата до уровня МРОТ.

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.2.3. настоящего Положения, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных

показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику подразделений и образовательного учреждения в целом. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБДОУ создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующей МБДОУ.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников МБДОУ.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБДОУ.

4.2. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

4.2.2. за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за качество выполняемых работ по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.

4.2.3. За наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

- II квалификационная категория или аттестация на подтверждение соответствия занимаемой должности – 3 процента установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- I квалификационная категория – 5 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- высшая квалификационная категория - 10 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

4.2.4. премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за полугодие;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

№ п/п	Перечень выплат	Рекомендуемый размер доплат к должностному окладу
1	За организацию работы по осуществлению закупок для нужд МБДОУ, ведение реестра закупок, оформление договоров	40%
2	За организацию работы по ГО и ЧС	10 %
3	Работникам за подготовку, оформление и размещение информации на сайте учреждения ds50.nevinsk.ru	10%
4	Оформление и размещение информации на " Web- Контингент"	5%
5	Работникам за ведение документации по охране труда	5 %
6	За работу, ведение документации - по пожарной безопасности –10%, электробезопасности-10%, антитеррористической безопасности -10%	30%
7	Педагогическим работникам за участие в работе на городских и краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	30 %
8	Работникам МБДОУ за личный вклад в общие результаты деятельности МБДОУ, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения и др.) – на период работы	30%

9	Выплаты к заработной плате молодым специалистам – (педагогическим работникам)	10%
10	Работникам, ответственным за организацию питания МБДОУ	30%
10.1.	составление сезонных 10-дневных меню	10%
10.2.	написание ежедневных меню-требований.	10%
10.3.	Подготовку отчетности по выполнению натуральных норм продуктов питания	10%

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.4.1. Выплаты за почетное звание, ведомственный нагрудный знак, значок «Отличник просвещения», почетную грамоту Министерства образования РФ устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в размере 10% к должностному окладу. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МБДОУ с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.8. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников по итогам первого (январь-июнь) и второго (июль – декабрь) полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

4.8.1. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов работниками учреждения за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам работникам за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом руководителя.

4.8.2. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам МБДОУ каждому показателю устанавливается бальная оценка, а в зависимости от его исполнения, она засчитывается или аннулируется. Размер бальной оценки определяется МБДОУ самостоятельно.

4.9. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадовского контроля, представляемые руководителем МБДОУ, его заместителями, медицинской сестрой, результаты самооценки работников МБДОУ, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны воспитанников и их родителей (законных представителей), которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника МБДОУ.

4.10. Мониторинг и оценка выполнения критериев результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ осуществляется комиссией по приему документов по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы (далее комиссия). Работники Учреждения два раза в год (в июле и январе текущего года) предоставляют комиссии портфолио и оценочный лист с самоанализом (график его подачи утверждается приказом руководителя Учреждения).

Комиссия анализирует листы самооценки, подтвержденные работником документально по каждому показателю и критерию в виде портфолио, и утверждает в каждом оценочном листе конечное количество баллов. Работа комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения фиксируется протоколом.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику на доработку;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;
- лист согласования протокола с профсоюзной организацией МБДОУ;

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым всеми членами комиссии. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником детского сада, который согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ и составляется протокол утверждения сводного оценочного листа.

Решение комиссии является основанием для принятия руководителем учреждения решения о назначении и выплаты работникам выплат за качество выполняемых работ.

4.11. Руководитель Учреждения в срок до 20 числа месяца издает распорядительный документ (приказ) об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения.

4.12. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБДОУ планируется отдельно.

4.13. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководитель имеет право изменить (уменьшить, увеличить) объем средств на выплату за качество выполняемых работ. Стоимость балла может изменяться (уменьшаться, увеличиваться) ежемесячно.

4.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату доплат за качество выполняемых работ, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБДОУ по каждому из утвержденных перечней. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла работников по каждому из утвержденных перечней.

4.15. После установления стоимости одного балла по МБДОУ, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника МБДОУ, в результате чего получается размер доплат за качество выполняемых работ каждому работнику. Данные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.16. Определение размеров доплат за качество выполняемых работ на период с июля по декабрь происходит по такой же схеме.

4.17. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ для каждого работника детского сада устанавливается приказом руководителя МБДОУ.

4.18. Вновь принятым педагогическим работникам, педагогическим работникам вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет - на период до наступления срока принятия решения комиссией о подведении результатов деятельности работника устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % от оклада. Данная выплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.19. Вновь принятым помощникам воспитателя, помощникам воспитателя вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет на период до наступления срока принятия решения комиссией о подведении результатов деятельности работника устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 % от оклада. Данная выплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.20. Премияльные выплаты по итогам работы. Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ. (Приложение 2 Положения об оплате труда).

## **V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ**

5.1. Аттестация педагогических работников МБДОУ осуществляется в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в МБДОУ, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.6. Учителям-логопедам специальных (коррекционных) МБДОУ (групп) для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности; окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:



получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МБДОУ не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30

января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель МБДОУ проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ несет руководитель.

## **VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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 рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

## **VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.**

7.1 Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

7.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

на 1 ставку учителя- логопеда – 2 комбинированные группы.

на 1 ставку учителя- логопеда – 1 группа компенсирующей направленности;

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – 8 занятий – до 5 часов;
- индивидуальные занятия – 35 занятий – до 12 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 1 часа;
- обследование детей – до 1 часа.

за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам

на 1 ставку музыкального руководителя – 4 группы.

Распределение рабочего времени:

- занятия – 8 занятий – до 4 часов;
- подгрупповая и индивидуальная работа – до 12 часов;
- изготовление пособий и костюмов – до 4 часов;
- работа с педагогами и родителями – до 4 часов;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям МБДОУ; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста; педагогам-психологам, методистам (старшим методистам) образовательных учреждений, социальным педагогам.

на 1 ставку воспитателя

Распределение рабочего времени:

- занятия – до 12 занятий – до 6 часов;

- проведение режимных моментов с детьми группы – до 30 часов.  
на 1 группу – 0,08 ставки педагога-психолога.

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – до 8 часов;
- индивидуальные занятия – до 13 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 9 часа;
- диагностирование детей – до 5 часа.

7.3. Продолжительность рабочего времени шеф-повара, поваров МБДОУ (по результатам специальной оценки условий труда, на основании аттестации рабочих мест) составляет – 36 часов в неделю

7.4. Продолжительность рабочего времени помощника воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежду, кухонного рабочего МБДОУ (по результатам специальной оценки условий труда, на основании аттестации рабочих мест) составляет – 36 часов в неделю

7.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2. – 6.4., составляет 40 часов в неделю.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении работником, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается самим образовательным учреждением.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 50  
г. Невинномыска

**Показатели эффективности работы по должности «заместитель заведующей»**

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	наивысший коэффициент	самоценка	принято. Утверждено
1.	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования	Обеспечение санитарно-гигиенических условий	Отсутствие нарушений. Карты контроля	1	1		
		Наличие локально-правовых актов	создание локально-правовых актов	1	1		
<b>ИТОГО</b>					<b>2</b>		
2.	Функционирование системы государственного общественного управления	Наличие постоянно и эффективно действующего органа государственного общественного управления в ДОУ.	Размещение на сайте учреждения отчетов о работе органов государственного общественного управления в ДОУ.	1	1		
<b>ИТОГО</b>					<b>1</b>		
3.	Организация и проведение педагогами мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Анализ мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (ведется педагогом регулярно) (индивидуальный развивающий маршрут, коррекционная работа, графики, диаграммы)	1	1		
<b>ИТОГО</b>					<b>1</b>		

4	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	Организация систематических исследований, мониторинг	Данные мониторинга удовлетворенности населения качеством предоставляемых услуг по присмотру и уходу, общему и доп. образованию	Доля родителей, полагающих уровень услуг высоким и средним по общему образованию	не менее 85% - 2	2			
					не менее 80% - 1				
					не менее 75% - 0.5				
				Доля родителей, полагающих уровень дополнительных услуг высоким и средним по доп. образованию	не менее 85% - 2	2			
				не менее 80% - 1					
				не менее 75% - 0.5					
<b>ИТОГО</b>						<b>4</b>			
5	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Спектр дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования, реализуемых в учреждении	Перечень парциальных программ, включенных в ООП ДО МБДОУ №50 (кроме физического направления)		0.5 - за программу	5			
			Наличие рабочих программ по дополнительному образованию (кроме физического направления)		0.5 – за программу	5			
		Разработка методической продукции	Наличие печатных работ		1 (за каждую разработку)	1			
		Организация работы родительских клубов ДОУ	Приказ заведующей ДОУ. Отчёты педагогов о проделанной работе.		1	1			
		Создание вариативных форм дошкольного образования. в.т.ч. :		Приказы на открытие					
		семейные группы			1 за каждую группу	1			
		консультативный пункт			1	1			
		комбинированные группы			1 за каждую группу	2			

	Качественное осуществление работ по повышению квалификационного уровня педагогов	Годовой отчет, справка					
	подготовка к аттестации			0,5	0,5		
	курсы повышения квалификации			0,5	0,5		
<b>ИТОГО</b>					<b>17</b>		
<b>5.</b>	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме Интернет-конкурсов)	Сводная информация о результатах конкурсов, олимпиад, конференций	муниципальный уровень	0.5 за каждое мероприятие, не более 3-х	1,5	
				региональный уровень	1 за каждое не более 3-х	3	
				всероссийский уровень	1.5 за каждое не более 3	4,5	
	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др.	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный уровень	1 за каждое не более 3-х	3		
			региональный уровень	1.5 за каждое не более 3	4,5		
			всероссийский уровень	2 за каждое не более 3	6		
	Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах,	Копии дипломов, грамот, сертификатов		1 балл за каждое призовое место, но не более 3-х	3		
<b>ИТОГО</b>					<b>25,5</b>		
<b>6.</b>	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Травматизм	Отсутствие зафиксированных случаев	1	1		
			Наличие зафиксированных травм	-1			
	Ведение систематического контроля за организацией питания и режимом дня	Данные результатов мониторинга, справки, акты	0,5	0,5			

		Пропуски по болезни ниже средне городских			0,5	0,5		
		Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения плановых детодней - 75%		0,5	0,5		
		Не выполнение плановых детодней ДОУ	Сводная информация м/с (менее 75%)		(-) 1 балл			
<b>ИТОГО</b>						<b>2,5</b>		
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие парциальной программы по физическому направлению развития воспитанников, включенной в ООП ДО МБДОУ 50	Наличие рабочей программы по данному направлению		0.5 за каждую	1		
		Наличие дооптимальной программы по физическому направлению развития воспитанников	Наличие рабочей программы по данному направлению		0.5 за каждую	1		
		Достижения обучающихся, наличие призовых мест на соревнованиях	Результаты участия: дипломы, грамоты	участие в 1/4	1	1		
			участие в 1/2	2	2			
			финал	3	3			
	<b>ИТОГО</b>						<b>8</b>	
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ в соответствии с направлением образовательной деятельности. Оснащенность и пополнение в соответствии с ООП ДОУ	Справка, заверенная заведующей		1	1		
		Соблюдение педагогами требований СанПиНа. Санитарное состояние групп			1	1		
		Эстетика оформления участков			1	1		



		Осуществление работы с молодыми специалистами, малоопытными педагогами	План работы, отчет о работе		1	1		
<b>ИТОГО</b>						<b>4</b>		
<b>9.</b>	Реализация социокультурных проектов	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп.образования	Наличие договоров о сотрудничестве. Отчет о проведенных мероприятиях.		1 за каждое, но не более 5	5		
<b>ИТОГО</b>						<b>5</b>		
<b>10</b>	Информационная открытость пед. деятельности	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ДОУ на официальном сайте в сети Интернет	Обновление сайта не менее 1 р. в месяц		3	3		
		Открытые мероприятия	Наличие отчета о проведенных мероприятиях, фоторепортажи, конспекты	ДОУ	0,5	0,5		
				город	1	1		
				край	2	2		
		Информирование родителей через портфолио групп	Наличие портфолио групп. Обновление информации		0,5	0,5		
выступления в СМИ	Наличие копии публикации		0,5	0,5				
<b>ИТОГО</b>						<b>7,5</b>		
<b>11</b>	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Привлечение родителей к пед. процессу, общественной жизни ДОУ (НОД, проекты, фестивали и т.д.)	План работы с отчетом, фотоотчет		1	1		

обучающихся	Организация и качественное проведение Дня открытых дверей	План дня открытых дверей, отчет, фотоотчет	1	1		
	Систематическое обновление общих информационных стендов для родителей в ДОУ	Перечень статей, фотоотчет	1	1		
<b>ИТОГО</b>				<b>3</b>		
				<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>80,5</b>

### Показатели эффективности работы по должности «заведующий хозяйством»

	Направление деятельности	Наименование показателя	Измерители	наивысший весовой коэф.	самоценка	Принято утверждено
1	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования	Создание локальных нормативных документов, необходимых для организации деятельности, в рамках компетенции	разработанные документы справка заверенная заведующей	0,5		
<b>ИТОГО</b>				<b>0,5</b>		
2	1.Санитарно-гигиенические условия ДОУ	1) Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих	справка-отчёт заверенная заведующей	0,25		
		2) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	справка-отчёт заверенная заведующей	0,25		
		3) Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:	Справка-отчёт заверенная заведующей			

		-уменьшилось		0,25		
		-замечаний нет		0,5		
		4) Своевременная подготовка заявок по устранению технических неполадок в срок, контроль по их исполнению	Справка-отчёт заверенная заведующей	0,5		
<b>ИТОГО</b>				<b>1,75</b>		
3	<b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников</b>	1) Отсутствие травматизма среди воспитанников.	справка-отчёт заверенная заведующей, медсестрой ДОУ	1		
		зафиксированный случай травматизма		(-) 1 балл		
		2) Выполнение плановых детодней- Сводная информация выполнения плановых детодней (75%)	Справка, заверенная м/с, заведующей	0,5		
		Не выполнение плановых детодней (менее 75%)		(-) 1 балл		
3) Пропуски по болезни ниже средне городских. Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период	0,5				
<b>ИТОГО</b>				<b>2</b>		
4	<b>Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</b>	1) Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение правил пожарной безопасности и электробезопасности	справка-отчёт заверенная заведующей	0,5		
		2) Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности(охраны труда). Го и ЧС		0,5		
<b>ИТОГО</b>				<b>1</b>		
5	<b>Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>	1) Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	справка-отчёт заверенная заведующей	0,5		
		2) Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заведующего хозяйством в сравнении с предыдущим годом:	справка-отчёт заверенная заведующей			
		-уменьшилось		0,25		
		-замечаний нет		0,5		

		3)Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	справка-отчёт заверенные бухгалтером, заведующей	1		
<b>ИТОГО</b>				<b>2</b>		
6	<b>Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения</b>	1) Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	справка-отчёт заверенная заведующей	0,5		
		2)Организационно-просветительская работа с младшим обслуживающим персоналом	План работы, заверенный руководителем с отчётом о проделанной работе	0,25		
		3)Участие в различных комиссиях	справка-отчёт заверенная заведующей	0,25		
		4) Ведение документов установленных номенклатурой дел учреждения	справка-отчёт заверенная заведующей	0,5		
		5) Обеспечение технического обслуживающего персонала необходимым материалом и инструментом	справка-отчёт заверенная заведующей	0,25		
		6)Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети.	справка-отчёт заверенная заведующей	0,5		
		7)Обеспечение бесперебойной работы приборов учета, соблюдение установленных лимитов потребления тепло-, энергоносителей и водоснабжения	справка-отчёт заверенная заведующей	0,5		
<b>ИТОГО</b>				<b>2,75</b>		
7	<b>Организация финансово-хозяйственной деятельности</b>	1)Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	копии локальной сметы, справка-отчёт заверенная инженером-сметчиком, бухгалтером заведующей			
		- до 200 кв.м		0,5		

		- от 200 до 400 кв.м.		0,75		
		- от 400 до 600 кв.м.		1		
		- свыше 600 кв.м.		1,5		
<b>ИТОГО</b>				<b>1,5</b>		
8	Исполнительская дисциплина	Качественная подготовка всех видов информации и отчетов. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие докладных	1		
			Наличие докладных (за каждое)	-1		
<b>ИТОГО</b>				<b>1</b>		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>				<b>12,5</b>		

### Показатели эффективности работы педагогических работников по должности «воспитатель»

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	наивысший весовой коэф.	самоценка	Принято утверждено
1.	Качественная организация педагогической диагностики (мониторинга) индивидуальных достижений воспитанников	Результаты педагогической диагностики (мониторинга) индивидуальных достижений воспитанников	Анализ мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (ведется педагогом регулярно)	1	1		
<b>ВСЕГО:</b>					<b>1</b>		
2	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	Удовлетворенность родителей воспитанников, отсутствие жалоб	Данные анкетирования родителей	Доля родителей, удовлетворённых качеством работы педагога. не менее 90% - 1 не менее 85% - 0,5 не менее 80% - 0.25	1		
<b>ВСЕГО:</b>					<b>1</b>		

3	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы, в т.ч. вариативной части	Наличие программ	Разработка рабочей программы одного возраста	1 балл за 1 программу	1		
		Обобщение опыта работы	копия выписки из протокола педсовета		1	1		
		Выступление и активное участие в педагогических советах, семинарах	Справка зам.зав.	(0,25 за каждое) не более 3	0,75	0,75		
		Руководство методобъединением на базе ДОУ	приказ об утверждении МО в ДОУ (копия)		0,5	0,5		
		Выступление и активное участие в методических объединениях (город и ДОУ)	Справка рук-ля МО. Зам.зав.	ДОУ 0.25	0,25	0,25		
				город 0.5	0,5	0,5		
		Участие в организации и работе родительского клуба	Приказ заведующей ДОУ (копия) Отчёт педагога о проделанной работе, заверенный зам.зав. по УВР		0,5	0,5		
		Качественное ведение документации	справка, заверенная зам.зав. по УВР		0,5	0,5		
		Работа на группе раннего возраста	Справка, подписанная заведующей. Зам.зав.		1	1		
		Участие в работе созданных вариативных форм дошкольного образования. в.т.ч. :	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполненных работах.					
					консультативный пункт	0,25	0,25	
	комбинированные группы		0,25	0,25				
<b>ВСЕГО:</b>						<b>6,5</b>		
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме Интернет-конкурсов)	Сводная информация о результатах конкурсов, олимпиад, конференций	муниципальный уровень	0.5 за каждое мероприятие, не более 3-х	1,5		
				региональный уровень	1 за каждое не более 3-х	3		
				всероссийский уровень	1,5 за каждое не более 3-х	4,5		
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др.(кроме Интернет-конкурсов)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный уровень	1 за каждое мероприятие, не более 3-х	3		
				региональный уровень	1,5 за каждое. Не более 3	4,5		
				всероссийский уровень	2 за каждое. Не более 3-х	6		

		Участие детей ДОУ в Интернет-конкурсах	копии сертификатов. Свидетельств	0.25 за каждое участие	0,25 (не более 3-х)	0,75		
		Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах	Копии дипломов, грамот	1 за каждое призовое место. не более 3-х	1 (не более 3-х)	3		
<b>ВСЕГО:</b>						<b>25,5</b>		
5	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	Справка. подписанная медсестрой. заведующей	1	1		
			зафиксированный случай травматизма		(-) 1 балл			
		Пропуски по болезни ниже средне городских	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период		1	1		
		Выполнение плановых детодней-	Сводная информация выполнения плановых детодней	75% - 75.9%	0,5	0,5		
				76% – 80 %	1	1		
				– 81 % и выше	1,5	1,5		
			Не выполнение плановых детодней	(-) 1 балл				
<b>ВСЕГО:</b>						<b>3,5</b>		
6	Организация участие в физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в ДОУ	Проведение физкультурно-спортивных мероприятий совместно с детьми и родителями	конспект мероприятия, фото-отчет	0.25 за каждое (не более 2-х)	0,5	0,5		
		Проведение физкультурно-спортивных мероприятий совместно с детьми	конспект мероприятия, фото-отчет	0.25 за каждое (не более 2-х)	0,5	0,5		
		Результаты участия в физкультурных соревнованиях (с детьми)	копия дипломы, грамоты.фото участия в физкультурных соревнованиях ДОУ		1/4 финала - 0.5			
				город	1/2 финала - 1			
					финал - 1.5	1,5		
<b>ВСЕГО:</b>						<b>2,5</b>		
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оснащенность и пополнение группы в соответствии с ООП ДОУ	Справка-отчёт педагога подписанная зам.зав.по УВР		0,5	0,5		
		Соблюдение требований СанПиНа. Санитарное состояние групп	Справка-отчёт педагога подписанная м/с..Заведующей, Заведующей хозяйством		0,5	0,5		

		Эстетика оформления участков закреплённой территории	Справка-отчёт педагога подписанная Заведующей, Зам.зав.поУВР	0,5	0,5			
		Эстетика оформления группы	Справка-отчёт педагога подписанная Заведующей Зам.зав. по УВР	0,5	0,5			
<b>ВСЕГО:</b>					<b>2</b>			
<b>8</b>	Реализация социокультурных проектов	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп.образования	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов	0.5 за каждое мероприятие, не более 3-х	1,5			
<b>ВСЕГО:</b>					<b>1,5</b>			
<b>9</b>	Информационная открытость пед. деятельности	Публикация в СМИ	Наличие копии публикации в сборниках, журналах	0,5	0,5			
		Открытые мероприятия	Наличие отчетов, фоторепортажей, конспектов	ДОУ	0,5	0,5		
				город	1	1		
				край	1,5	1,5		
		Участие в смотрах, выставках ДОУ	Наличие отчетов, фоторепортажей		0.25 за каждое не более 3-х	0,75		
		Систематическое обновление сайта	Наличие копии публикации (не более 3-х)		0,5	1,5		
			на сайте ДОУ		0,25			
		Участие педагога в интернет - конкурсах	копия свидетельства об участии		0,5 за каждое, не более 3-х	1,5		
		Победа педагога в интернет-конкурсах	копия диплома		1 за каждое, не более 3-х	3		
Систематизация результатов работы с детьми через формирование портфолио группы	Наличие портфолио группы		1	1				
Систематизация результатов работы через формирование портфолио педагога	Наличие портфолио педагога		1	1				
<b>ВСЕГО:</b>					<b>12,25</b>			
<b>10</b>	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Привлечение родителей к пед. процессу, общественной жизни ДОУ (ООД, развлечения проекты, фестивали и т.д.)	Конспекты, фотоотчеты. Справка подписанная зам.зав.	0,5 за каждый, не менее 3-х	1,5	1,5		
		проекты		0,5 за каждый, не менее 2-х	1	0,5		



	обучающихся	Систематическое обновление информационных стендов для родителей	Перечень материала за полугодие, заверенный зам.зав. УВР	0,5	0,5		
<b>ВСЕГО:</b>					<b>2,5</b>		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>					<b>58,25</b>		

**Показатели эффективности работы педагогических работников по должностям  
«музыкальный работник», «педагог-психолог», «учитель-логопед»**

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		наивысший весовой коэф.	самоценка	Принято утверждено
1.	Качественная организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Анализ мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (ведется педагогом регулярно)		1	1		
<b>ИТОГО</b>						<b>1</b>		
2	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	Удовлетворенность интересов родителей воспитанников	Данные анкетирования родителей	Доля родителей, удовлетворённых качеством работы педагога.	не менее 90% - 1 не менее 85% - 0,5 не менее 80% - 0.25	1		
<b>ИТОГО</b>						<b>1</b>		
3	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы	Наличие программ. Справка заверенная зам.зав.	Разработка рабочей программы	1	1		
		Обобщение опыта работы	копия выписки из протокола педсовета		1	1		
		Выступление и активное участие в педагогических советах, семинарах ДОУ	Справка зам.зав.	(0,25 за каждое) не более 3-х	0,75	0,75		
		Выступление и активное	Справка рук-ля МО.	ДОУ 0.25	0,25	0,25		

		участие в методических объединениях (город и ДОУ)	Зам.зав.	город 0.5	0,5	0,5			
		Участие в организации и работе родительского клуба	Приказ заведующей ДОУ. Отчёт педагога о проделанной работе. Заверенный зам.зав. по УВР		0,5	0,5			
		Качественное ведение документации	справка, заверенная зам.зав. по УВР		0,5	0,5			
		Участие в работе созданных вариативных форм дошкольного образования. в.т.ч. :	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполненных работах						
		консультационный пункт			0,25	0,25			
		комбинированные группы			0,25	0,25			
		<b>ИТОГО</b>				<b>4,75</b>			
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме Интернет-конкурсов)	Сводная информация ЦРО о результатах конкурсов, олимпиад, конференций		муниципальный уровень	0.5 за каждое мероприятие, не более 3-х	1,5		
					региональный уровень	0.1 за каждое не более 3-х	3		
					всероссийский уровень	1.5 за каждое не более 3-х	4,5		
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др.	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.		муниципальный уровень	1 за каждое мероприятие, не более 3-х	3		
					региональный уровень	1,5 за каждое. Не более 3	4,5		
					всероссийский уровень	2 за каждое. Не более 3-х	6		
		участие детей доу в интернет-конкурсах	копии свидетельств сертификатов			0.25 за каждое не более 3-х	0,75		
Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах	Копии дипломов, грамот,	1 за каждое призовое место. не более 3-х	1 (не более 3-х)	3					
		<b>ИТОГО</b>				<b>26,25</b>			
5	Реализация программ	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	Справка, заверенная	1	1			

	по сохранению и укреплению здоровья		зафиксированный случай травматизма	м/с, заведующей	(-) 1 балл	0		
		Пропуски по болезни детей ДОУ ниже средне городских	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период	Справка, заверенная м/с, заведующей	0,5	<b>0,5</b>		
<b>ИТОГО</b>						<b>1,5</b>		
<b>6</b>	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оснащенность и пополнение ПРС в соответствии с ООП ДОУ	отчёт-справка заверенная зам. зав. УВР		0,5	0,5		
		Соблюдение требований СанПиНа.	Справка-отчёт педагога подписанная м/с. завед. Завхозом		0,5	0,5		
		Эстетика оформления закрепленного участка	Справка заверенная заведующей, зам. зав. УВР		0,5	0,5		
		Эстетика оформления закрепленных помещений.			0,5	0,5		
<b>ИТОГО</b>						<b>2</b>		
<b>7</b>	Реализация социокультурных проектов	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп. образования	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов		0.5 за каждое мероприятие не более 3	1,5		
<b>ИТОГО</b>						<b>1,5</b>		
<b>8</b>	Информационная открытость педагогической деятельности	Публикация в СМИ	Наличие копии публикации		0,5	0,5		
		Открытые мероприятия	Наличие отчетов, фоторепортажей, конспектов	ДОУ	0,25	0,25		
				город	0,5	0,5		
				край	1	1		
		Участие в смотрах, конкурсах ДОУ	отчёт-справка заверенная зам. зав.		0,25 за каждое не более 3-х	0,75		
		Систематическое обновление сайта	Наличие копии публикации (не более 3-х)		0,5	1,5		
на сайте ДОУ			0,25	0,25				
Участие педагога в интернет - конкурсах	копия свидетельства об участии		0,5 за каждое, не более 3-х	1,5				

		Победа педагога в интернет-конкурсах	копия диплома	1 за каждое, не более 3-х	3		
		Систематизация результатов работы через формирование портфолио педагога	Наличие портфолио педагога	1	1		
<b>ИТОГО</b>					<b>10,25</b>		
<b>9.</b>	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями обучающихся	Привлечение родителей к пед. процессу, общественной жизни ДООУ (ООД, проекты, фестивали и т.д.)	Конспекты, фотоотчеты. Справка подписанная зам.зав.	(0,5 за каждое) не более 3-х	1,5	1,5	
				проекты	0.5 за каждое, не более 2-х	1	1
		Систематическое обновление информационных стендов для родителей	Перечень материала за полугодие, заверенный зам.зав. УВР		0,5	0,5	
<b>ИТОГО</b>					<b>3</b>		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>					<b>51,25</b>		

### Показатели эффективности работы по должности «помощник воспитателя»

Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	принято и утверждено
<b>1.Результативность профессиональной деятельности</b>	1)Соблюдение требований СанПиНа. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.	Справка подписанная м/с, завхозом	1		
	2)Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания, несоблюдение условий питания детей.	Справка подписанная м/с,заведующей	0.5		
	3)создание благоприятного психологического климата. Отсутствие жалоб родителей Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей.	Справка подписанная заведующей, зам.зав. УВР	0.5		

4)Отсутствие случаев пищевого отравления по вине помощника воспитателя.	Справка подписанная м/с	0.5		
5) Бережное отношение к ресурсам МБДОУ и к имуществу МБДОУ.	Справка подписанная завхозом, зав.МБДОУ	0.5		
6) Выполнение плановых детодней 75% - 75.9%	Справка подписанная заведующей д/с, м/с	0.5		
76% – 80 %		1		
– 81 % и выше		1.5		
7)Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда.	Справка подписанная завхозом	0.5		
8) - Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий.	Справка подписанная м/с , зав. ДОУ	1		
- Зафиксированная травма в группе		-1		
9) Активное участие в общественных мероприятиях сад, город	Справка подписанная завхозом, зам.зав. по УВР	0.5		
		0.75		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>7.25</b>		

### Показатели эффективности работы по должности «специалист по кадрам»

Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самоценка	Принято утверждено
<b>Результативность профессиональной деятельности</b>	1. Качественное и своевременное ведение документации в соответствии с номенклатурой	Справка, подписанная заведующей	1		
	2. Качественное и своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдача справок		1		
	3. Качественная разработка документов по работе с кадрами		1		
	4. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя		1		

5. Качественное и своевременное ведение трудовых книжек		1		
6. Качественное ведение личных дел работников		1		
7. Качественное ведение документации по пенсионному фонду.		1		
8. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда.	Справка, подписанная завхозом, уполномоченным по ОТ	1		
9. Создание благоприятного психологического климата в коллективе. Отсутствие обоснованных жалоб.	Справка, подписанная заведующей	1		
10) Активное участие в мероприятиях сад,		0.5		
город		1		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>10.5</b>		

### Показатели эффективности работы по должности «шеф-повар, повар»

Критерии	Показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Принято и утверждено
1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1) Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	Справка, информация за подписью контролирующего лица (как д/с так и извне) м/с Заведующей и других внутрисадовых контролирующих комиссий	1,0		
	2) Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.		1,0		
	3) Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.		1,0		
	4) Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.		1,5		
	5) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования.		0,5		
	6) Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания.		1,0		

	7) Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования;		0,5		
	8) Сохранность имущества ДОУ		0,5		
	9) Высокая исполнительская дисциплина		0,5		
	10) Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, электробезопасности, ОТ.		1,0		
	11) Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения.		0,5		
	12) Качественное и своевременное ведение документации установленной номенклатурой дел.		1,0		
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>		<b>10</b>		

#### Показатели эффективности работы по должности «кладовщик»

Критерии	Показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Принято и утверждено
1.Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1)Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1		
	2) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.		0,5		
	3) Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.		1		
	4) Качественное и своевременное ведение документации установленной номенклатурой дел.		0,5		
<b>ИТОГО</b>			<b>3,0</b>		

**Показатели эффективности работы по должности «Машинист по стирке и ремонту спецодежды»**

Критерии	Показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Принято и утверждено
1.Высокая организация обслуживания воспитанников	1)Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1		
	2)Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.		1		
	4) Отсутствие замечаний за сохранность технологического оборудования.		1		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>			<b>3,0</b>		

**Показатели эффективности работы по должности «Рабочий по кухне»**

Критерии	Показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Принято и утверждено
1.Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений учреждения	1) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1		
	2) Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.		1		
	3) Исполнительская дисциплина		1		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>			<b>3,0</b>		



### Показатели эффективности работы по должности «Уборщик служебных и производственных помещений»

Критерии	Показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Принято и утверждено
1.Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений учреждения	1) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	0,25		
	2) Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.		0,25		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>			<b>0,5</b>		

### Показатели эффективности работы по должности «Сторож»

Критерии	Показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Принято и утверждено
1.Высокая организация охраны объектов учреждения	1) Отсутствие замечаний	Справка, информация за подписью контролирующего лица	0,25		
	2) Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке		0,25		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>			<b>0,5</b>		

**Показатели эффективности работы по должности «Дворник»**

Критерии	Показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	самооценка	Принято и утверждено
1.Высокая организация уборки территории	1)Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	Справка, информация за подписью контролирующего лица	0,25		
	3)Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии		0,25		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>			<b>0,5</b>		

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 50  
г.Невинномысска

**Положение**  
**о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад**  
**№ 50 «Светофорик» города Невинномысска**

**I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

1. Настоящее «Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 50 «Светофорик» города Невинномысска» (далее Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 50 «Светофорик» города Невинномысска» (далее МБДОУ) в соответствии с действующим законодательством и регламентирует порядок и условия материального поощрения работников МБДОУ.

Положение введено в целях стимулирования профессионального роста, усиления материальной заинтересованности качеством выполняемых работ, своевременном и добросовестном выполнении своих обязанностей, повышения уровня ответственности за порученную работу.

2. Положение определяет порядок, сроки, размеры премий и является основанием для принятия решений. Положение предусматривает систему дифференцированного распределения премии сотрудникам МБДОУ.

3. Премирование осуществляется из стимулирующего фонда оплаты труда или фонда экономии заработной платы МБДОУ.

4. Выплаты премий работникам облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива МБДОУ и принимаются на его заседании.

6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

7. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

**II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ.**

8. Премирование работников по результатам их работы есть право, а не обязанность руководителя, которое зависит от финансового состояния организации.

9. Премирование работников МБДОУ проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год с учетом фактически отработанного времени.

10. Размеры премий определяются комиссией по рассмотрению вопросов премирования работников МБДОУ в зависимости от выполнения критериев для определения размеров премии.

11. Все виды премий выплачиваются сотрудникам МБДОУ на основании приказа заведующей.

12. Работникам, отработавшим в МБДОУ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующей МБДОУ.

13. Премии могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении «Правил внутреннего распорядка» и «Должностных обязанностей», при наличии обоснованных жалоб, взысканий.

14. Размер снижения или лишения премии работника устанавливает комиссия по рассмотрению вопросов премирования работников МБДОУ по согласованию с руководителем. Снижение и лишение премий фиксируется в протоколе заседания административной группы и профсоюзного комитета по рассмотрению вопросов премирования, выплаты материальной помощи работникам МБДОУ.

15. Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом фактически отработанного времени и решения комиссии по рассмотрению вопросов премирования работников МБДОУ по согласованию с руководителем.

16. При недостатке фонда материального поощрения для выплаты премий в полном размере, расчётный размер премии уменьшается на одинаковый процент в пределах имеющихся средств по каждой группе работников.

17. При отсутствии средств премия не выплачивается.

### **III. КРИТЕРИИ ПРЕМИРОВАНИЯ**

19. Основными критериями премирования являются:

- 1) профессиональные праздники («День учителя», «День Дошкольного работника»), праздничные дни «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год» и др.;
- 2) В связи с юбилейными датами со дня рождения сотрудников – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет;
- 3) В связи с юбилеем учреждения;
- 4) При награждении Почетной грамотой (Благодарственным письмом и т.п.) Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края, Государственной Думы Ставропольского края, Главы города Невинномысска, администрацией города Невинномысска, Думой города

Невинномысска, управления образования администрации города Невинномысска, МБДОУ № 50 г.Невинномысска;

5) Образцовая подготовка МБДОУ к новому учебному году, отопительному сезону, летне-оздоровительному периоду;

6) За организацию предметно-развивающей среды и оснащение учебно-воспитательного процесса к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду;

7) За высокие показатели по участию, подготовке, организации полуфинале, финале, призовое место в федеральных, краевых, городских мероприятиях;

8) Участие, подготовка, организация открытых просмотров, семинаров, презентаций, мастер-классов, смотров-конкурсов;

9) Высокие показатели в воспитании и обучении детей на выводе из МБДОУ;

10) Высокую, качественную подготовку воспитанников к утренникам, развлечениям;

11) Участие в оформлении музыкального зала к праздникам-изготовление атрибутов, костюмов, декораций;

12) Участие в утренниках, праздниках, развлечениях, кукольных театрах (роли)

13) Своевременная и качественная организация всех видов контроля, отчетности;

14) Активная помощь в ремонте помещений МБДОУ;

15) Организация, проведение, активное участие в городских и внутрисадовых субботниках;

16) Высокий уровень организации контроля за санитарно-техническим состоянием в МБДОУ;

17) Организация своевременного поступления родительской платы;

18) Выполнение особо важных и срочных работ.

19) Оказание индивидуальной консультативной помощи педагогам МБДОУ при подготовке различных мероприятий (зам.заведующей, педагог-психолог, учитель-логопед)

20) Активное и качественное ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)

21) За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

22) Разъездной характер работы

#### **IV. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРОВ ПРЕМИИ И ЕЕ ЛИШЕНИЕ**

20. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

– однократного нарушения правил внутреннего трудового распорядка;

- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;

21. Премия не выплачивается работнику полностью при:

- случае детского травматизма по вине работника;
- высокой заболеваемости;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- некачественном приготовлении пищи;
- умышленной порче и потере имущества МБДОУ;
- систематическом нарушении педагогической этики;
- недобросовестном исполнении должностных обязанностей.

22. Размер уменьшения премии работника устанавливает комиссия по рассмотрению вопросов премирования работников МБДОУ по согласованию с руководителем, профсоюзным комитетом.

ПРОШУРОВАНО, ПРОНУМЕРОВАНО  
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЮ

*46/серия мсгб/мгбб*

Заведующая МБДОУ № 50 г.Невинномыска  
Н.А. Харитоновна

