

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
работников Учреждения

от « 4 » 12 20 20 № 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от « 04 » 12 20 20 г.
№ 55

Заведующий

Л. В. Алехина

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено

протокол № 1
от « 04 » 12 20 20 г.



**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения города Новосибир-
ска «Детский сад № 490 комбинированного вида»**

СТРУКТУРА ТЕКСТА:

- 1. Общие положения.**
- 2. Формирование фонда оплаты труда учреждения.**
- 3. Структура фонда оплаты труда.**
- 4. Определение размеров должностных окладов работникам.**
- 5. Порядок и условия выплат компенсационного характера.**
- 6. Оплата труда работникам на условиях совместительства.**
- 7. Порядок установления выплат стимулирующего характера.**
- 8. Требования к организации работы Комиссии.**
- 9. Заключительные положения.**
- 10. Приложения.**

I. Общие положения

1.1. Основой для заключения положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 490 комбинированного вида» (далее - Положение) являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. N 89-ОЗ "О социальном партнерстве в Новосибирской области";

постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

1.2. В Положении применяются следующие термины и определения:

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;

трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, законами Новосибирской области, иными

нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Система оплаты труда работникам учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работникам учреждения включает:

- Должностной оклад (оклад)

- выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке Муниципальном.

1.7. За один день до выплаты заработной платы, за календарный месяц, работнику выдается на руки под роспись расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер учреждения.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников, и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

III. Структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\mathbf{ФОТ} = \mathbf{ФОТ}_{суб} + \mathbf{ФОТ}_{м}, \text{ где}$$

$\mathbf{ФОТ}_{суб}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\mathbf{ФОТ}_{м}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\mathbf{ФОТ}_{суб} = \mathbf{ФОТ}_{б\ суб} + \mathbf{ФОТ}_{ст\ суб}, \text{ где}$$

$\mathbf{ФОТ}_{б\ суб}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель);

- административно- управленческого персонала (заведующий);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя);

$\mathbf{ФОТ}_{ст\ суб}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\mathbf{ФОТ}_{м} = \mathbf{ФОТ}_{б\ м} + \mathbf{ФОТ}_{ст\ м}, \text{ где}$$

ФОТ б м – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заведующий хозяйством, главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщица и др.);
- иного персонала (повар, кухонный работник, работники бухгалтерии и др.);

✓ **ФОТ ст м** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 № 4440 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих", постановлением мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 "Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска", с учетом сложности и объема выполняемой работы:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

Должностной оклад главному бухгалтеру устанавливается на (10-30%) ниже должностного оклада руководителя.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. Изменение условий оплаты труда, установление доплат, надбавок работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более

высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.5. При изменении работнику размера должностного оклада (оклада) с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

- 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;
- 20 ч. в неделю – учителю-логопеду;
- 25 ч. в неделю – воспитателю специализированной (коррекционной) группы;
- 36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплаты в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, но не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (оклада) (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час;

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату

- Повар - 6% от оклада;

- Шеф-повар - 6% от должностного оклада;

- Машинист по стирке белья – 6 % от должностного оклада

➤ доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

- педагогическим работникам за работу в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии

20% от должностного оклада;

- обслуживающему персоналу за работу в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонением в развитии

15% от должностного оклада (оклада).

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения доплата к должностному окладу работника осуществляется за каждую из них.

➤ районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в размере 25%.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Виды выплат:

7.2.1. надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в Учреждении на учебный год:

от 1 до 5 лет – 10% от должностного оклада (оклада);

от 5 до 10 лет – 15% от должностного оклада (оклада);

от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада (оклада);

от 15 до 20 лет – 25% от должностного оклада (оклада);

свыше 20 лет - 30 % от должностного оклада (оклада);

7.2.2. Премияльные выплаты по итогам работ устанавливаются за месяц, календарный год, учебный год с учетом:

- личного вклада работника в общие результаты труда;

- за выполнение срочных заданий, проведения внеплановых мероприятий.

Премияльные выплаты работникам устанавливаются в размере не более 100% от должностного оклада (оклада).

7.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ (Приложение №1 - 11);

7.3. Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее - Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

7.4. Надбавка за качество выполняемых работ распределяются комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения и работника, и утверждаются приказом заведующего.

7.5. Надбавка за качество выполняемых работ определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями.

7.6. В Комиссию на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников (заведующим хозяйством, старшей медицинской сестрой, старшим воспитателем, главным бухгалтером) представляется информация по результатам качества работы сотрудников за прошедший месяц.

7.7. Комиссия устанавливает надбавки за качество выполняемых работ дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

7.8. Стоимость балла (в рублях) в учреждении рассчитывается по формуле: фонд на выплаты стимулирующего характера за вычетом расходов на надбавку за стаж непрерывной работы, выслугу лет и премияльные выплаты по итогам работы делится на полученную общую сумму баллов.

7.9. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих месячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.10. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам.

7.11. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления надбавки за каче-

ство выполняемых работ работникам учреждения.

7.12 Максимальный размер выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, установленного при заключении с ним трудового договора.

VIII. Требования к организации работы Комиссии

8.1. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

Информация предоставляется на основании данных, представленных непосредственными руководителями работников (заведующим хозяйством, старшей медицинской сестрой, старшим воспитателем, главным бухгалтером).

Распределение стимулирующих выплат происходит на основании заполненных индивидуальных карт. Ответственных за заполнение карт назначает заведующий Учреждением.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке:

Ответственные за заполнение индивидуальных карт лица, по итогам работы за месяц, знакомят работников с данными карты, под роспись. После ознакомления работника, настоящие карты передаются на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия по распределению стимулирующих выплат анализирует работу по каждому человеку и принимает решение об установлении конкретного балла по каждому критерию.

На основании сданных карт члены Комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения.

8.2. Комиссия состоит из 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации, методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

8.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

8.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает индивидуальные карты;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

В течение 7 дней работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

8.5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ в течение пяти рабочих дней.

8.6. Результаты заседания Комиссии оформляются протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- результаты голосования по каждому работнику;
- подписи председателя, секретаря и членов Комиссии.

8.7. Бухгалтер учреждения (работник бухгалтерского центра):

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер выплат, размер стимулирующего фонда по категориям работников, остаток к распределению);
- содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

8.8. На основании протокола заседания Комиссии заведующий учреждением издает приказ о начислении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели труда.

IX. Заключительные положения

9.1. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом заведующего.

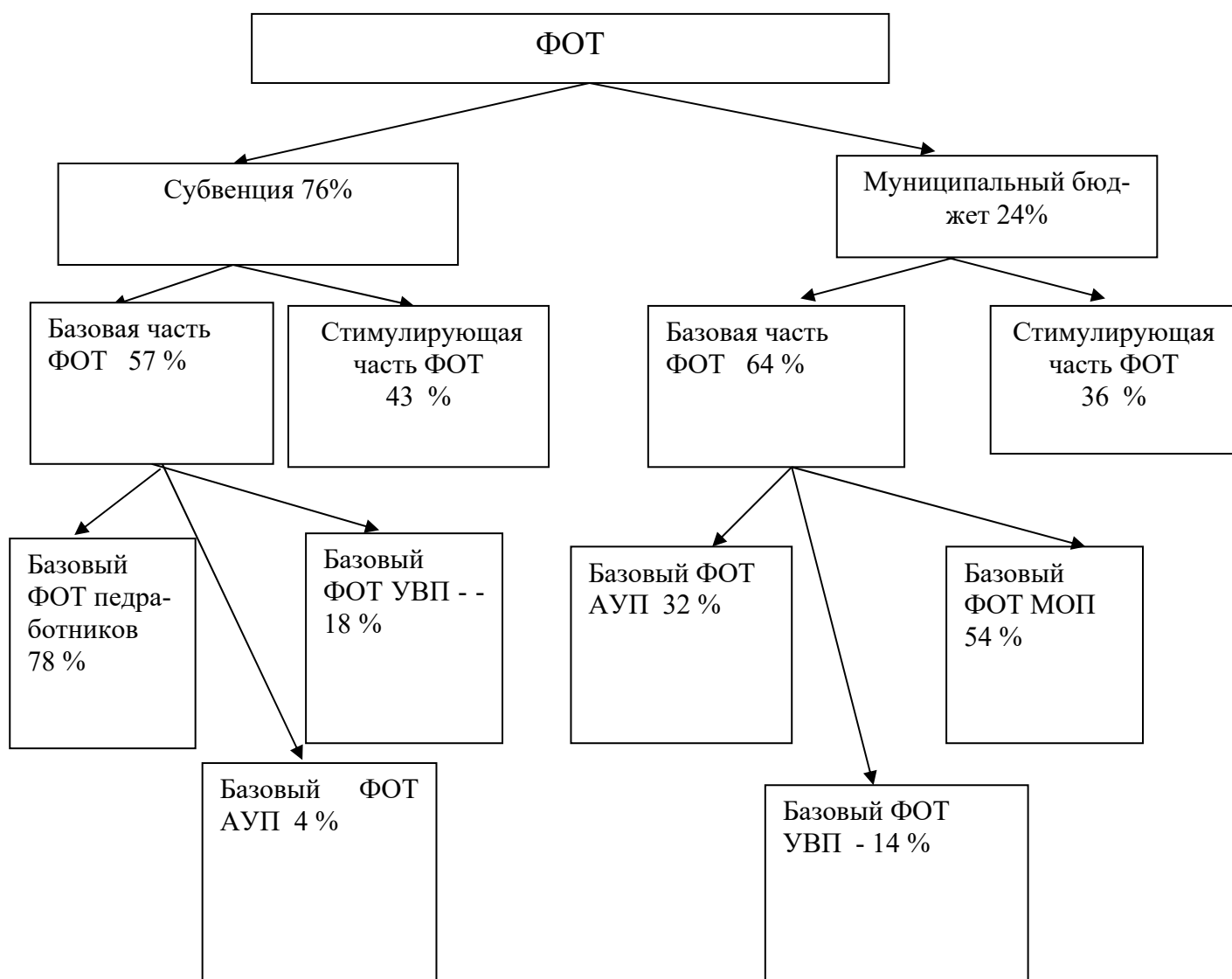
(наименование учреждения)

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Структура фонда оплаты труда учреждения на 2020-2021 учебный год*



Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «__»
20__ г. №__

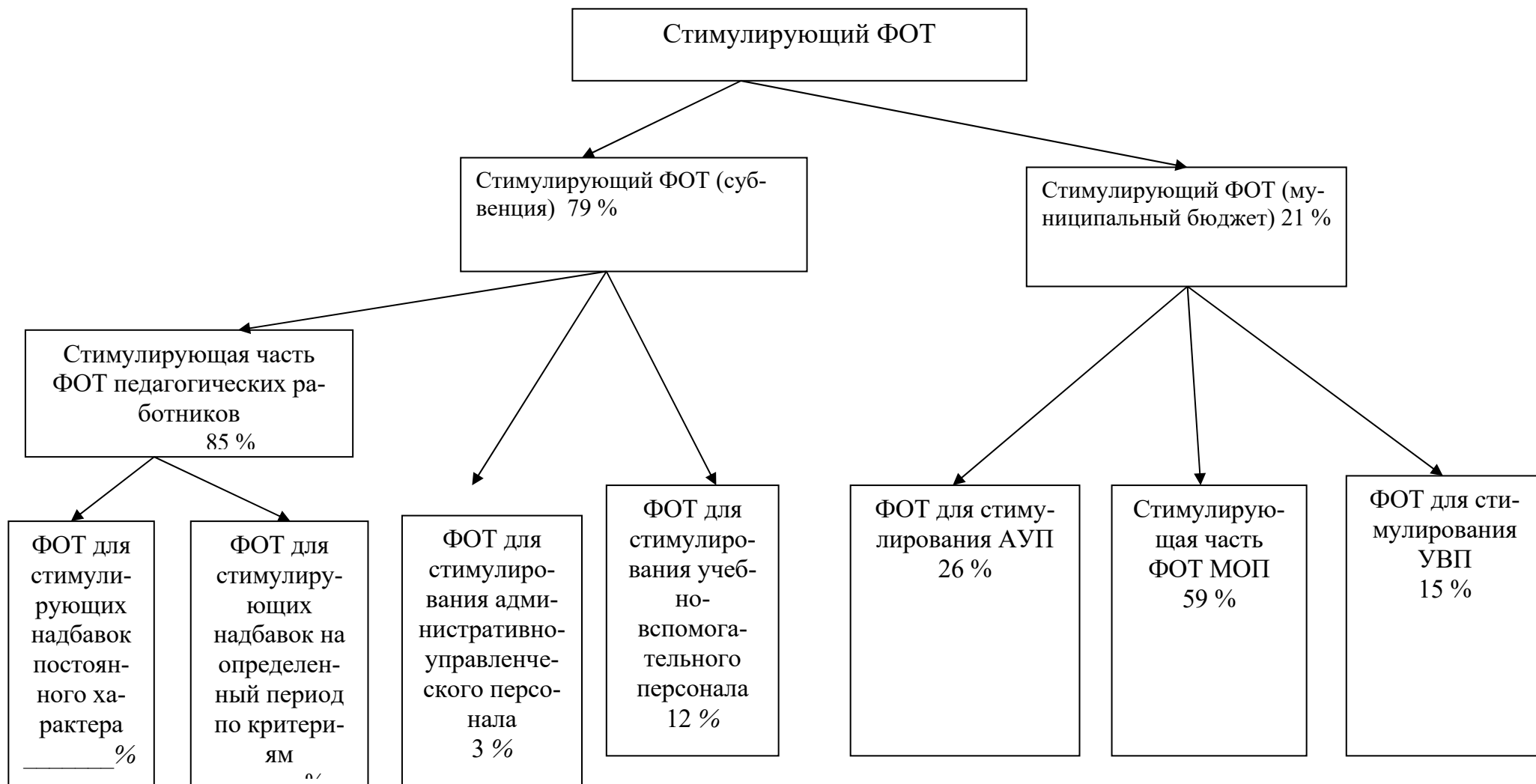
Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «__» _____ 20__ г.
№__

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «__» _____ 20__ г. №__

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от
«__» _____ 20__ г. № _____

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «__» _____ 20__ г. № _____

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

**Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)**

№ п.п.	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада)
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания	В соответствии с постановлением мэрии г.Новосибирска от 16.09.2015 №5742	до 15%
2	За нагрудные знаки	В соответствии с постановлением мэрии г.Новосибирска от 16.09.2015 №5742	До 15%
3	За почетную грамоту отраслевых Министров РФ	В соответствии с постановлением мэрии г.Новосибирска от 16.09.2015 №5742	До 15%

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагогических работников

№ п/п	Критерии	Показатели*	баллы	период
1	2	3	4	5
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов», конференций, педагогических чтений на разных уровнях, работа в творческих группах. Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях, интернете, ведение своего сайта и т.д.)	10-8-5-2-0	ежемесячно ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности: разработка и внедрение авторских программ; разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ; открытые занятия, мастер классы; эффективная работа на опытном участке; эффективное участие в детских праздниках, развлечениях и др. Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.)	10-8-5-2-0	ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний, разработка и реализация плана по самообразованию и др.)	10-8-5-2-0	ежемесячно
2.	Результаты воспитанников	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам мониторинга Не может – до 15% , без помощи – выше 25% Не может – выше 15%, без помощи – ниже 25%	5 0	ежемесячно
		Посещаемость свыше 75 % свыше 80 % свыше 85 %	5 8 10	ежемесячно
3.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма Случай зафиксирован	5 0	ежемесячно
4.	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНа: прием пищи, проветривание, режим дня, длительность прогулки, личная гигиена детей, чистота и порядок в группе, маркировка и т.д. Отсутствие замечаний Нарушение зафиксированы	5 0	ежемесячно
5.	Взаимодействие с родителями	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие конфликтов и жалоб Отсутствие долгов по родительской плате (до 3000 руб) Эффективное, качественное взаимодействие с родителями (совместные проекты, родительские гостиные, родительские собрания, качественная работа родительского комитета, помощь родителей	10-8-5-2-0	ежемесячно ежемесячно

		в организации предметно-развивающей среды группы, прогулочной площадки)		
6.	Участие детей в конкурсах	За качественную подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня (внутри ДООУ- 1, районном- 2, городском- 3) Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях (на уровне ДООУ – 2 баллов, на уровне района – 5 баллов, на уровне города – 8 баллов, на уровне области – 10 баллов)	10-8-5-2-0	ежемесячно
7.	Организация развивающей предметно-пространственной среды	<ul style="list-style-type: none"> Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах в соответствии с психологическими требованиями, отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала За качественную подготовку возрастной группы к новому учебному году За организацию работы по оформлению участка территории ДООУ 	10-8-5-2-0	1 раз год факт факт
8.	Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> взаимодействие педагога с детьми психологическое сопровождение воспитательно – образовательного процесса результативность коррекционно-развивающей работы в специализированных группах, качество сотрудничества со специалистами и родителями 	10-8-5-2-0	ежемесячно
9.	Дополнительные баллы	<ul style="list-style-type: none"> отсутствие больничного листа замещение воспитателя бесконфликтное, тактичное отношение к коллегам соблюдение трудовой дисциплины 	Отсутствие замечаний Нарушение зафиксированы 5 0	ежемесячно
10.		итога	100	

**** показатели:** 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*** Показатели:** 10 – областной уровень и выше;
8 – городской уровень;
5 – районный уровень;
2 – уровень ДООУ.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы музыкального руководителя, педагога-психолога, инструктора по физической культуре, инструктора по плаванию

№ п/п	Критерии	Показатели*	баллы	период
1	2	3	4	5
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов», конференций, педагогических чтений на разных уровнях, работа в творческих группах. Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях, интернете, ведение своего сайта и т.д.)	10-8-5-2-0	ежемесячно ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности: разработка и внедрение авторских программ; разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ; открытые занятия, мастер классы; эффективное участие в детских праздниках, развлечениях и др. Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.)	10-8-5-2-0	ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, журнал взаимодействия с родителями, специалистами, разработка и реализация плана по самообразованию и др.)	10-8-5-2-0	ежемесячно
2.	Результаты воспитанников	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам мониторинга Не может – до 15% , без помощи – выше 25% Не может – выше 15%, без помощи – ниже 25%	5 0	ежемесячно
3.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма Случай зафиксирован	5 0	ежемесячно
5.	Взаимодействие с родителями	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие конфликтов и жалоб • Эффективное, качественное взаимодействие с родителями (совместные проекты, родительские гостиные, родительские собрания, консультации) 	10-8-5-2-0	ежемесячно ежемесячно
6.	Участие детей в конкурсах	За качественную подготовку и организацию участия детей в конкурсах, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня (внутри ДОУ- 1, районном- 2, городском- 3) Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях (на уровне ДОУ – 2 баллов, на уровне района – 5 баллов, на уровне города – 8 баллов, на уровне области – 10 бал-	10-8-5-2-0	ежемесячно

		лов)		
7.	Организация развивающей предметно-пространственной среды	Организация предметно-развивающей среды в музыкальном и спортивном залах в соответствии с психологическими требованиями, отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала	5 баллов	1 раз год факт факт
8.	Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие педагога с детьми • психологическое сопровождение воспитательно – образовательного процесса • результативность коррекционно-развивающей работы в специализированных группах, качество сотрудничества со специалистами и родителями 	10-8-5-2-0	ежемесячно
9.	Дополнительные баллы	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие больничного листа • замещение воспитателя • бесконфликтное, тактичное отношение к коллегам • соблюдение трудовой дисциплины 	Отсутствие замечаний Нарушения зафиксированы	5 0 ежемесячно
10.		итого	80	

**** показатели:** 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

*** Показатели:** 10 – областной уровень и выше;
8 – городской уровень;
5 – районный уровень;
2 – уровень ДОУ.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели заместителей руководителя (старшего воспитателя)

N п/п	Критерии	Показатели*	баллы	период
1	2	3	4	5
1.	Качество воспитательно-образовательной работы	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	10-8-5-2-0	ежемесячно
		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ		
		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность		
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса		
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)		
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	10-8-5-2-0	ежемесячно
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ		
		Эстетические условия, оформление помещений учреждения и территории вокруг учреждения		
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства	10-8-5-2-0	ежемесячно
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)		
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов		
4.	Эффективность управленческой деятельности	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ	10-8-5-2-0	ежемесячно
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)		
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения		
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней		

5.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Высокий уровень сохранения здоровья воспитанников (по сравнению с муниципальным уровнем заболеваемости)	10-8-5-2-0	ежемесячно
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников		
итого:			50	
Дополнительные критерии				
6.	Инновационная деятельность	Обобщение распространения передового педагогического опыта (участие в метод. объединениях, публикация в печатных изданиях).	10-8-5-2-0	ежемесячно
7.	Работа с родителями	Качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости	10-8-5-2-0	ежемесячно
8.	Создание имиджа детского сада	Ведение сайта учреждения, сайта детей ОВЗ, сайт мониторинга ФГОС ДО.	10-8-5-2-0	ежемесячно
9.	Ведение инновационной деятельности по реализации ФГОС ДО	Руководство методическим объединением района, творческая группа района, экспериментальная площадка города.	10-8-5-2-0	ежемесячно
10.	Результативность коррекционной развивающей работы	Взаимодействие с социальными партнерами: центр психолого-педагогической работы «Алиса», Магистр, Синеглазка и т.д.	10-8-5-2-0	ежемесячно
		итого	50	

**** показатели: 10 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
8 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
5 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
2 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели*	баллы	период
1	2	3	4	5
Младший воспитатель (помощник воспитателя)				
1.	Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе (положительная динамика 5 баллов, показатель выше среднего по ДОУ 5 баллов)	5-3-0	ежемесячно
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (снижение 5 баллов, уровень ниже среднего по ДОУ 5 баллов)		
2.	Качество организации условий	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	5-3-0	ежемесячно
3.		Качественное выполнение «Санитарных правил устройства и содержание детских дошкольных учреждений»; Образцовая организация детского питания (соблюдение норм, раскладка блюд); Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий;	5-3-0	ежемесячно
		итог	15	
Дополнительные критерии				
4.	Участие в образовательном процессе	Активное участие в подготовке ДОУ к новому учебному году;	5-3-0	По факту
5.	Участие в общественной жизни ДОУ	Активное участие в оформлении летних и зимних участков; Активное участие в субботниках, детских праздниках, праздничных мероприятиях дошкольного учреждения, положительные результаты летней оздоровительной работы;	5-3-0	По факту
6.		Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей	5-3-0	По факту
		итог	15	

** показатели: 5 - высокий уровень работы без замечаний;
3 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечания;

0 – невыполнение уровня работы.

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели другой категории персонала
главный бухгалтер, бухгалтер**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	шкала	период
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) К=0 К>3	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	-- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
		-- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	10 – 8 - 5 – 3 -0	
4.	Качество выплаты заработной платы.	-- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
5.	Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -10; от 90% до 95% -5; ниже 90% - 0.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
7.	Качество работы с родителями, сотрудниками	-- отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
	ИТОГО:		80 баллов	

****показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
8- средний уровень работы без замечаний
5 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечаний,
3 – достаточный уровень 3 замечания
0 – невыполнение уровня работы.**

Перечень критериев оценивания за качественные показатели другой категории персонала заместитель заведующей по АХЧ

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	шкала	период
1.	Качество контроля	-- качество обеспечения бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения и канализации, состояние подвальных помещений	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
2.	Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
3.	Качество работы с родителями, персоналом	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
4.	Эффективность управленческой деятельности	- эффективная хозяйственно – финансовая деятельность, , отсутствие нарушений в ней в результате проверок	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
5.	Обеспечение безопасного пространства	- обеспеченность СИЗ, освещенность, оснащенность рабочих мест, качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
	Итого:		50 баллов	

****показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
8- средний уровень работы без замечаний
5 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечаний,
3 – достаточный уровень 3 замечания
0 – невыполнение уровня работы.**

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели*	баллы	период
1	2	3	4	5
Уборщик служебных помещений, дворник, слесарь-сантехник, рабочий по зданию и др.				
1.	Позитивные результаты деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии)	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	0-3-5-8-10	по факту
		Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Участие в субботниках	0-3-5-8-10	по факту
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0-3-5-8-10	по факту
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Итого:	40	
Сторож, вахтер				
2.	Позитивные результаты деятельности	Отсутствие порчи имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-3-5-8-10	по факту
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	0-3-5-8-10	ежемесячно
		За качественное ведение соответствующей документации	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Итого:	30	
делопроизводитель				
3.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное и качественное предоставление информации по деятельности сада	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Качественное оформление документации по кадрам, детям	0-3-5-8-10	ежемесячно
		Участие в разработке положений, инструкций ДОУ	0-3-5-8-10	ежемесячно
		За активное участие в различных мероприятиях ДОУ или района	0-3-5-8-10	по факту
		Итого	30	

****показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
8- средний уровень работы без замечаний
5 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечаний,
3 – достаточный уровень 3 замечания
0 – невыполнение уровня работы.**

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам
старшая медицинская сестра, медицинская сестра бассейна**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	шкала	период
1.	Качество контроля	-- высокий уровень осуществления плана внутреннего контроля, мониторинга за соблюдением требований СанПиН: группового персонала, пищеблока, качество содержания всех помещений учреждения.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
2.	Состояние посещаемости	-- высокий уровень организации работы по снижению детской заболеваемости -посещаемость детьми от 80% -10 баллов, от 75% - 5 баллов, меньше 70% -0 баллов	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
3.	Качество отчетности, ведения медицинской документации	-- высокий уровень ведения отчетности, медицинской документации, внедрение инновационных технологий в работу, компьютерной отчетности.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
4.	Качество работы с родителями, персоналом	-- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей.	10 – 8 - 5 – 3 -0	
5.	Качество организации питания	-- организация и осуществление качественной работы бракеражной комиссии, качественный контроль за соблюдением технологии приготовления блюд.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно

6.	Обеспечение безопасного пространства	- проведение на высоком уровне сан минимума с младшим обслуживающим персоналом, проведение обучающих мероприятий с работниками по соблюдению СанПиН, оказанию первой медицинской помощи и т.д.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
7.	Качество сохранения здоровья	-- разнообразие и результативность проведения мероприятий по сохранению здоровья воспитанников.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
	Итого		70баллов	

****показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
8- средний уровень работы без замечаний
5 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечаний,
3 – достаточный уровень 3 замечания
0 – невыполнение уровня работы.**

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам персонала повар, помощник повара, кладовщик

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	шкала	период
1.	Качество приготовления пищи.	-- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии. -- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
2.	Качество организации питания	-- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
3.	Посещаемость	-- высокий уровень посещаемости детьми от 80% -10 баллов, от 75% - 5 баллов, меньше 70% -0 баллов	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно

4.	Качественное содержания пищеблока и сохранение и укрепление материально-технической базы	-содержание в чистоте помещений пищеблока -- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
5.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	10 – 8 - 5 – 3 -0	ежемесячно
	Итого:		50 баллов	

****показатели: 10 - высокий уровень работы без замечаний,
8- средний уровень работы без замечаний
5 – достаточный уровень работы 1-2 мелких замечаний,
3 – достаточный уровень 3 замечания
0 – невыполнение уровня работы.**

*Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников*

(наименование учреждения)

**Лист оценки деятельности (категория работника) _ за _____ период (ме-
сяц, квартал, полугодие, учебный год)**

(категория работника) _____

(ФИО)

№	Критерий	Показатели по крите- рию	Оценка деятельности в баллах		
			работника	админи- страто- ром	комиссией
	ИТОГО				

Пролито и пронумеровано 48 листов
Дата « 04 » 12 20 20 г.
Заведующий МКДОУ д/с № 490
П.В. Аলেখина

