

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №12»
Комитета образования администрации Лужского муниципального района
Ленинградской области

Согласовано:

Председатель ПК
МДОУ «Детский сад №12»
О.М.Семенова.
«12» января 2012г.

Утверждаю:

заведующей МДОУ
«Детский сад №12»
В.В.Ефимова
Приказ № 12 от 12.01 2012г.



Положение

о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №12»

Принято:

На общем собрании трудового
коллектива работников
МДОУ «Детский сад №12»
Протокол № 1
от «12» января 2012г.

Секретарь общего собрания

Л.Н.Стаднюк.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12» (далее ДОУ), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.10.2011г. № 2562 «Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении»;
- Постановлением Правительства Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 15.06.2011г. № 173;
- Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лужского муниципального района и муниципальных казённых учреждениях Лужского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением администрации Лужского муниципального района от 26.09.2011г. №2313;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников ДОУ – совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с Федеральными законами, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) – устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- заработная плата работников – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;
- должностные оклады работников ДОО устанавливаются Правительством Ленинградской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами труда работников ДОО с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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

1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника ДОО по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОО трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ДОО, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов объема педагогической работы:

- за 18 часов педагогической работы в неделю педагогам дополнительного образования;
- за 30 часов инструктору по физическому воспитанию;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям,
- за 24 часа музыкальному руководителю.

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов работы для женщин в сельской местности.

3. Оплата труда работников

3.1. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации ДОО.

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ДОО осуществляется на основании, утвержденного Положения Ленинградской области на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования для обеспечения временных требований государственного образовательного стандарта и средств, приносящей доход деятельности.

3.3. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется заведующей ДОО на календарный год.

3.4. Фонд оплаты труда работников ДОО включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

3.6. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДОО включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

3.7. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

3.8. Расходы по оплате труда работников, включая стимулирующие выплаты, осуществляется за счёт общего фонда оплаты труда предусмотренного бюджетными ассигнованиями ДОО.

3.9. Экономия по фонду оплаты труда ДОО направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование и материальную помощь работникам.

3.10. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

3.11. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются один раз в год на начало учебного года или на определённый срок. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

3.12. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются качество, результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

3.13. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные выплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя до истечения их срока действия.

3.14. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон до 100%, с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1. Работникам ДОО производится компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

4.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

4.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- надбавка за работу в группах, с воспитанниками имеющих отклонения в развитии.

4.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации (Приложении №1).

4.6. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

5.1. В целях стимулирования работников ДОУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

5.2. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя ДОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

5.3. Перечень показателей (критериев), сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников ДОУ, определены в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Ленинградской области и дополнены учреждением самостоятельно (Положение о распределении выплат стимулирующего характера).

5.4. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.5. Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается экспертная комиссия, которая ежемесячно, в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДОУ, анализирует представленные материалы самоанализа, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку.

Результаты экспертизы оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат.

В случае если работник ДОУ не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

5.6. Приказом руководителя ДОУ утверждается размер стимулирующих выплат и протокол назначения стимулирующих выплат.

5.7. Выплаты стимулирующего характера за счет экономии фонда оплаты труда устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). Виды и размеры выплат (Приложении № 2).

6.Порядок Премирования

6.1.В случае экономии фонда оплаты труда, а также за счёт внебюджетных источников, средства могут быть направлены на премирование работников ДОУ.

6.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

6.3. В ДОУ применяются индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период (приложение № 2).

6.4. Премия начисляется на основании приказа руководителя за фактически отработанное время по согласованию с членами профсоюзного комитета, размерами не ограничивается. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.5.Снижение премии производится за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.

6.6. Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

6.7. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

7.Порядок выплаты материальной помощи

7.1.Работникам ДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер принимается руководителем ДОУ.

I. Виды и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды	Размер %
1.	За работу в ночное время	В соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
3.	За работу с вредными условиями труда:	
	Повару	До 10%
	Машинисту по стирке белья	До 10%
	Уборщику служебных помещений	До 10%
	Кухонному рабочему	До 10%
	Младшему воспитателю.	До 10%

II. Виды и размеры стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	<p>Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (в среднем по группе):</p> <p><i>3 балла – более 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i></p> <p><i>2 балла – от 60% до 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i></p> <p><i>1 балл – от 50% до 60% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i></p>	Устанавливается раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
2	<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</p> <p><i>3 балла – посещаемость составляет свыше 91%</i></p> <p><i>2 балла – посещаемость составляет от 81% до 90%</i></p> <p><i>1 балл – посещаемость составляет от 75% до 80%</i></p>	Устанавливается ежемесячно
3	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</p> <p><i>3 балла – 1 случай заболевания по д/с; 2 случая – по яслям</i></p> <p><i>2 балла – 2 случая заболевания по д/с; 3 случая – по яслям</i></p> <p><i>1 балл – 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям</i></p>	Устанавливается ежемесячно
4	<p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p> <p><i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i></p>	Устанавливается ежемесячно
5	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)</p> <p><i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i></p> <p><i>8 баллов – на областном уровне</i></p> <p><i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i></p>	Устанавливается ежемесячно
6	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)</p> <p><i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i></p> <p><i>8 баллов – на областном уровне</i></p> <p><i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i></p>	Устанавливается ежемесячно
7	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <p><i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i></p> <p><i>8 баллов – на областном уровне</i></p> <p><i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i></p>	Устанавливается ежемесячно
8	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p>	Устанавливается ежемесячно

	<i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i>	
	<i>8 баллов – на областном уровне</i>	
	<i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i>	
9	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно
10	Позитивные результаты взаимодействия с родителями: <i>3 балла – наличие отзывов о работе воспитателя в СМИ;</i> <i>1 балл – наличие отзывов о работе воспитателя в Книге пожеланий и предложений (на уровне ДОУ).</i>	Устанавливается ежемесячно
11	Качество и результативность ведения документации <i>3 балла – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления</i>	Устанавливается ежемесячно
	<i>2 балла – документация соответствует предъявленным требованиям</i>	
	<i>1 балл – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию</i>	
12	Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:	Устанавливается ежемесячно
	<i>4-5 баллов – качественное проведение открытого занятия</i>	
	<i>2-3 балла – за призовые места</i>	
	<i>1-2 балла – за участие</i>	

**1. ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ,
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ**

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне	Устанавливается раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
	<i>3 балла – более 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
	<i>2 балла – от 60% до 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
	<i>1 балл – от 50% до 60% детей группы показывают результаты на высоком уровне</i>	
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей), к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно
3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежемесячно
	<i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i>	
	<i>8 баллов – на областном уровне</i>	
	<i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i>	
4	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Устанавливается

	<i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i>	ежемесячно
	<i>8 баллов – на областном уровне</i>	
	<i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i>	
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежемесячно
	<i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i>	
	<i>8 баллов – на областном уровне</i>	
	<i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i>	
6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Устанавливается ежемесячно
	<i>10 баллов – на федеральном и международном уровне</i>	
	<i>8 баллов – на областном уровне</i>	
	<i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i>	
7	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно
8	Позитивные результаты взаимодействия с родителями: <i>3 балла – наличие отзывов о работе воспитателя в СМИ;</i> <i>1 балл – наличие отзывов о работе воспитателя в Книге пожеланий и предложений (на уровне ДОУ).</i>	Устанавливается ежемесячно
9	Качество и результативность ведения документации	Устанавливается ежемесячно
	<i>3 балла – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления</i>	
	<i>2 балла – документация соответствует предъявленным требованиям</i>	
	<i>1 балл – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию</i>	
10	Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:	Устанавливается ежемесячно
	<i>4-5 баллов – качественное проведение открытого занятия</i>	
	<i>2-3 балла – за призовые места</i>	
	<i>1-3 балла – за участие</i>	

2. МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей): <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно
3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно

4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующими органами: <i>1 балл – отсутствие замечаний</i>	Устанавливается ежемесячно
5	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДООУ)	Устанавливается ежемесячно
	<i>3 балла – посещаемость составляет свыше 91%</i>	
	<i>2 балла – посещаемость составляет от 81% до 90%</i>	
	<i>1 балл – посещаемость составляет от 75% до 80%</i>	
6	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса <i>1 балл – качественная и результативная работа по оказанию помощи воспитателям</i>	Устанавливается ежемесячно
7	Качественное содержание помещений (территории) МДОУ № 27 «Колокольчик» и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <i>3 балла – качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</i> <i>2 балла – содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</i> <i>1 балл – удовлетворительное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН (2-3 нарушения)</i>	

3. ЗАВЕДУЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей): <i>1 балл – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний</i>	Устанавливается ежеквартально
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: <i>1 балл – отсутствие замечаний по итогам ревизий</i>	
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	
	<i>3 балла – уменьшение более 30%</i>	
	<i>2 балла – уменьшение от 20% до 29%</i>	
	<i>1 балл – уменьшение от 10% до 19%</i>	
4	Качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории МДОУ № 27 «Колокольчик», направленных на сохранение здоровья воспитанников: <i>1 балл – качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории ДООУ.</i>	

4. РАБОЧИЙ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ И КАСТЕЛЯНША

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>	Устанавливается ежемесячно

5. ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОТНИК

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания: <i>3 балла – качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания.</i> <i>2 балла - выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания с единичными нарушениями (1-2)</i> <i>1 балл – удовлетворительное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания с нарушениями (2-3)</i>	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: <i>3 балла – отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания;</i> <i>1 балл – единичные замечания и обоснованные жалобы к организации и качеству питания (1-2).</i>	Устанавливается по итогам работы за месяц
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов: <i>1 балл – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий</i>	Устанавливается по итогам работы за месяц
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>3 балла – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>	Устанавливается по итогам работы за месяц

9.УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ДВОРНИК

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей):	Устанавливается по итогам работы за

	<i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>	месяц
--	--	-------

**10.РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ,
СТОРОЖ**

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность выплаты
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб и предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)</i>	Устанавливается по итогам работы за месяц

III. Критерии оценки эффективности (качества) работ заместителя заведующей по воспитательно-образовательной работе

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70 % воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3
1.2	Положительная динамика или сохранения стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДООУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДООУ: за каждые 25% - 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДООУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» - 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3

2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения

2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического	3

	коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1

3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования

3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
------------	--	----------

4. Эффективность управленческой деятельности

4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития -3 балла	3
4.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.7	Деятельность учреждений в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Участие руководителя ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1

5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса

5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднее по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса - 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1

6. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

6.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призёров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
6.5	Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу на основе ученического договора – 1 балл	1

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы заместителя заведующей по воспитательно-образовательной работе при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

- 25-34,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;
- 35 баллов и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

Эффективность (качество) работы заместителя заведующей по воспитательно-образовательной работе для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

Приложение № 2

**Виды и размеры премий
за счёт экономии фонда оплаты труда
(выплачиваемые один раз в год)**

№ п/п	Виды надбавок	Размер надбавки руб.
1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	
	административно-управленческому персоналу	до 10000
	педагогическому персоналу	до 5000
	обслуживающему персоналу	до 3000
2	Качественное ведение документации	до 1000
3	Качественный учёт распределения и использования муниципальных, областных и внебюджетных средств	до 1000
4	Качественное обеспечение и выполнение требований в области охраны труда, противопожарной безопасности и ГО	до 1000
5	За профессиональное мастерство	до 2000
6	За эффективность (качество) работы	до 3000

