

Согласовано:



Утверждено:  
на собрании трудового коллектива  
МДОБУ №125 №2 от 19.12.2014  
приказ по МДОБУ №125 №170 от 22.12.2014

Заведующая МДОБУ №125  
С.Ф.Казанцева  
22.12.2014 г.

**Положение  
об оплате труда работников муниципального  
дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
детский сад комбинированного вида № 125 г. Сочи**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида №125 г.Сочи (далее-Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;  
Законом Российской Федерации «Об образовании»;

Постановлением Главы города Сочи от 02.02.2009 №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» (ред. от 26.04.2011 №1480);

Постановлением администрации г. Сочи от 01.08.2014 №1516 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») изменений в отраслях социальной сферы муниципального образования город-курорт Сочи, направленных на повышение эффективности образования»;

Постановлением администрации города Сочи от 24.11.2014 №2341 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 2 февраля 2009 года №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида № 125 г. Сочи (далее МДОБУ №125 г. Сочи).

Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь;
- штатное расписание.

1.3 . Оплата труда работников устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплаты компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МДОБУ №125 г.Сочи.

1.4. Условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работников МДОБУ №125, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Структурное подразделение	Должность	Норма часов в неделю	Оклад, в рублях
<b>1.Административно-управленческий персонал</b>	Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе	40	
	Заместитель заведующей по воспитательно-методической работе	40	
	Шеф-повар	40	
<b>2.Педагогический персонал</b>	Воспитатель	36	
	Воспитатель логопедической группы	25	
	Учитель-логопед	20	
	Педагог-психолог	36	
	Инструктор по физической культуре	30	
	Музыкальный руководитель	24	
<b>3.Учебно-вспомогательный персонал</b>	Младший воспитатель	40	
	Помощник воспитателя	40	
	Диетсестра	40	
	Инженер по охране труда	40	
	Бухгалтер	40	
	Делопроизводитель	40	
<b>4.Обслуживающий персонал</b>	Повар	40	
	Кухонная рабочая	40	
	Кастелянша	40	
	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и территории	40	
	Рабочий по комплексному обслуживанию	40	
	Рабочий по стирке и ремонту одежды	40	
	Кладовщик	40	

2.2. Рекомендации о закреплении обязательств, на оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Воспитатель	Старший воспитатель
Инструктор физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц не позднее 15 числа текущего месяца и 25 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

2.7. Перед получением заработной платы работнику выдается расчетный лист по установленной форме. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ проводится регистрация выдачи расчетного листа под роспись сотрудника.

2.8. Установленная педагогическим работникам фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9. Оплата труда работников МДОБУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.10. Оплата труда работников МДОБУ № 125, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования», при награждении Почетной грамотой министерства образования РФ (в том числе региональных);

- при награждении почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при присвоении звания Заслуженный учитель РФ
- при присвоении звания Почетный работник общего образования;
- при присвоении звания Отличник народного просвещения;
- при награждении Правительственными наградами.

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МДОБУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОБУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений МДОБУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя МДОБУ;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях МДОБУ – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МДОБУ.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МДОБУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОБУ.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОБУ рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. ремонтные работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года (в течение года выплата корректируется ежеквартально, согласно показателям эффективности), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим

работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующей надбавки молодым специалистам производятся лишь по основному месту работу в течении 3-х лет с момента поступления на работу. К молодым специалистам относятся выпускники средних и высших профессиональных учебных заведений, поступивших на работу сразу по окончании учебного заведения или в течении одного года после его окончания

1 год – 50%            3 год – до 20%

2 год – до 30 %

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников.

3.11. На основании Приказа Департамента образования и науки Краснодарского края от 30.01.2012 г. №299 «По выплатам в размере 3000 рублей работникам, не включенным в Перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений»

**3.12. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение**

Стимулирующие выплаты уменьшаются при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и не выплачиваются работникам при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия за:

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
нарушение санитарно-эпидемиологического режима	10 баллов
нарушение техники безопасности и пожарной безопасности	10 баллов
нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, нарушение режимных моментов	10 баллов
обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики	10 баллов
рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др	10 баллов
невыполнение или несвоевременное выполнение приказов заведующего ДОУ	10 баллов
халатное отношение к сохранности материально-технической базы;	10 баллов
наличие замечаний в ведении обязательной документации	10 баллов
отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).	10 баллов

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

4.1. Оплата труда работников МДОБУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МДОБУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением №8 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **5. Порядок и условия премирования.**

5.1. Премия это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

При премировании учитывается:

- итоги работы (за месяц, квартал, год);
- качество выполняемых работ;
- интенсивность и высокие результаты работы
- профессиональные и общероссийские праздники

5.2. Единовременное премирование работников МДОБУ №125 проводится по решению заведующей с учетом мнения выборного профсоюзного органа при наличии средств фонда заработной платы.

## **6. Материальная помощь.**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления.



## **7. Штатное расписание.**

- 7.1. Штатное расписание МДОБУ детский сад комбинированного вида №125 г. Сочи формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.
- 7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.
- 7.3. В штатном расписании указывается должности работников , численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы , все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты , установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам , зачисленным на штатные должности.
- 7.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Показатели  
эффективности деятельности работников**

**МДОБУ детский сад комбинированного вида №125 г. Сочи**

**(административно- управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный и  
обслуживающий персонал)**

**Критерии оценки  
результативности и качества работы  
административно-управленческого персонала  
МДОБУ детский сад комбинированного вида №125 г. Сочи**

**1. Критерии**

**установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу  
заместителя заведующего по воспитательно-методической работе:**

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты
За интенсивность и высокие результаты работы	Высокий уровень методической работы	3,57 %
	Участие в инновационной работе	3,57 %
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	3,57 %
	Высокий уровень организации работы с родителями	3,57 %
	Развитие творчества педагогов МДОБУ	3,57 %
	Обеспечение роста квалификации педагогических работников	3,57 %
	Эффективность управленческой деятельности	3,57 %

**2. Критерии**

**установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу  
заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе:**

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Высокий уровень обеспечения комплексной безопасности учреждения: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми, антитеррористической защищенности, качественное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.</p> <p>Качественная материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, его соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности</p>	3,13%
		3,13%

	Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.	3,13%
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	3,13%
	Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов, своевременное его пополнение, восстановление и оформление документации	3,13%
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса, отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала.	3,13%
	Напряженность, связанная с командировками для приобретения оборудования и материалов для МДОУ	3,13%
	Отсутствие замечаний	3,13%

### 3. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу шеф-повара

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
За интенсивность и высокие результаты работы	Высокое качество приготовления пищи	21,4%
	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	21,4%
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	21,4%
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации приготовления пищи.	21,4%
	Соблюдение условий и сроков хранения и реализации продукции	21,4%
	Соблюдение технологических режимов, рецептуры и выхода блюд.	21,4%
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	21,4%

**Показатели**

**эффективности деятельности**

**педагогических работников**

**МДОБУ детский сад комбинированного вида №125 г.Сочи**

Участие в методической и научно-исследовательской работе

Критерии	Показатель эффективности деятельности	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
	-Участие в конкурсах и грантах муниципального и федерального уровней.	<b>К1</b>	Всероссийский уровень-20 баллов Региональный уровень-15баллов Муниципальный уровень 10 баллов Районный-7 баллов Уровень ДОУ-5 баллов	<b>20 баллов</b>
	- Участие в реализации инновационной программ и проектов в образовательной организации. -Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах, по распространению передового опыта. - Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия).	<b>К2</b>	В зависимости от сложности объема , результативности и уровня работы от 5 баллов до 20 баллов	<b>20 баллов</b>
	-Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДО, образовательной программы.	<b>К3</b>	Приказы ДОУ – 3 балла, УОН 5 баллов	<b>5 баллов</b>
	-Проведение открытых мероприятий различного уровня. -Участие в профессиональных конкурсах.	<b>К4</b>	Всероссийский уровень-20баллов Региональный уровень-15баллов Муниципальный уровень 10баллов Уровень ДОУ-5баллов	<b>20 баллов</b>
	- доля воспитанников, принявших участие в конкурсных мероприятиях, наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, смотров и соревнований	<b>К5</b>	Всероссийский уровень-20баллов Региональный уровень-15баллов Муниципальный уровень 10баллов Уровень ДОУ-5баллов	<b>20 баллов</b>

<p><b>Взаимодействие с родителями</b></p>	<p>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий:                      -занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры;                      -новые формы проведения развлечений, утренников;                      -интегрированные занятия;                      - наличие информации о работе в СМИ или сайте в сети Интернет                      - Наличие методических разработок, конспектов, отзывов                      - систематическое применение здоровье-сберегающих технологий педагогами.</p>	<p><b>К6</b></p>	<p>На основании результатов контроля до 5 баллов.</p>	<p><b>5 баллов</b></p>
		<p><b>К7</b></p>	<p>Мониторинг заболеваемости                      0,1%-5баллов                      0,2%-3балла                      0,3%-1балл</p>	<p><b>5 баллов</b></p>
	<p>-реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты)                      - организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p>	<p><b>К8</b></p>	<p>Наличие программ по каждому виду проектов: в наличии – 3 балла                      Количество проектных работ воспитанников: более 20 – 5 баллов                      Грамота – 5 баллов                      Диплом – 3 балла                      Благодарность - 3 балла</p>	<p><b>5 баллов</b></p>
	<p>- участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках                      - уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной ООП ДО</p>	<p><b>К9</b></p>	<p>Полнота реализации образовательной программы дошкольного образования:                      100% - 5 баллов                      90% - 3 балла                      80% - 1 балл</p>	<p><b>5 баллов</b></p>
	<p>- организация (участие) системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</p>	<p><b>К10</b></p>	<p>Грамота – 5 баллов                      Диплом – 3 балла                      Благодарность - 3 балла</p>	<p><b>5 баллов</b></p>
	<p>отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога</p>	<p><b>К11</b></p>	<p>Без замечаний: 5баллов</p>	<p><b>5 баллов</b></p>
	<p>- посещаемость воспитанниками образовательной организации (доля воспитанников фактически посещающих ДО по группам в%)</p>	<p><b>К12</b></p>	<p>Мониторинг посещаемости 75%-5баллов                      65%-3балла</p>	<p><b>5 баллов</b></p>





<p><b>Результативность работы</b></p>	<p>- работа без больничных листов          - снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости</p> <p>- применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе (умение пользоваться ПК, интернет-ресурсами, создание презентаций, работа с мультимедийной доской, интернет портфолио педагога и воспитанника)</p> <p>Осуществление контроля по родительской плате</p>	<p><b>К23</b></p>	<p>5 баллов          1-3 случаев в месяц – 5 баллов          4-6 случаев – 3 балла          Более 6 случаев – 0 баллов</p> <p>В полном объеме – 10 баллов          Частично (умение пользоваться ПК, интернет-ресурсами, создание презентаций, работа с мультимедийной доской) – 5 баллов</p> <p>Полное отсутствие задоженности – 3 балла</p>	<p><b>10 баллов</b></p>
---------------------------------------	---	-------------------	---	-------------------------

**Распределение стимулирующих выплат будет производиться в конце каждого квартала из расчета 1 балл равен 1% должностного оклада педагогического работника.**

## **Критерии оценки**

**результативности и качества работы  
учебно-вспомогательного персонала**

**МДОБУ детский сад комбинированного вида №125 г. Сочи**

## 1.Критерии

### установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу помощника воспитателя

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
<p>Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических требований</p>	<p>Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности</p> <p>Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания</p> <p>Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, в оформлении предметно-развивающей среды</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p>	<p>от 20% до 100%</p>

## 2.Критерии

### установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу младшего воспитателя

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
<p>Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических требований</p>	<p>Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности</p> <p>Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания</p> <p>Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, в оформлении предметно-развивающей среды</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p>	<p>от 20% до 100%</p>

### 3.Критерии

#### установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу диетсестры

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
Высокий уровень организации профилактической и оздоровительной работы	<p>Разработка технологических карт и составление меню</p> <p>Работа с электронным версиями программы «Организация питания в ДОУ»</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса, отсутствие замечаний;</p> <p>- по работе персонала МДОБУ для старшей медицинской сестры;</p> <p>Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование</p> <p>Высокий уровень санитарно-просветительской работы с родителями, работниками.</p> <p>Высокий уровень и своевременность выполнения срочных заданий.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных органов в организации питания ДОУ</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p>	от 20% до 150%

### 4.Критерии

#### стимулирующего характера к должностному окладу делопроизводителя, бухгалтера

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
Высокий уровень подготовки документации.	<p>Работа с электронным версиями программы «Заведующий ДОУ, «Кадровик» и т.д</p> <p>Работа в базе АИС «Сетевой город»</p> <p>Ведение базы по компенсационным выплатам</p> <p>Ведение базы по медресированию</p> <p>Ведение табеля учета рабочего времени</p> <p>Выполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего</p> <p>Ведение базы по детям-инвалидам</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных органов по кадровому делопроизводству</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p>	от 100% до 200%

**5. Критерии  
стимулирующего характера к должностному окладу  
инженера по охране труда**

<b>Критерий</b>	<b>Основание для выплат стимулирующего характера</b>	<b>Размер стимулирующей выплаты (%)</b>
Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Высокий уровень обеспечения требований охраны труда</p> <p>Ведение всей необходимой документации по охране труда</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p>	<b>от 20% до 100%</b>

## **Критерии оценки**

**результативности и качества работы  
обслуживающего персонала**

**МДОБУ детский сад комбинированного вида №125 г.Сочи**

**1.Критерии**  
**установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу**  
**повара**

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, высокое качество приготовления пищи	<p>Высокое качество приготовления пищи</p> <p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации приготовления пищи.</p> <p>Соблюдение условий и сроков хранения и реализации продукции</p> <p>Соблюдение технологических режимов, рецептуры и выхода блюд.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания</p>	от 20% до 100%

**2.Критерии**  
**установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу**  
**кухонной рабочей, подсобной рабочей**

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%,.)
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований	<p>Высокое качество ежедневной и генеральной уборки</p> <p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований.</p> <p>Отсутствие замечаний</p>	от 20% до 100%

### 3.Критерии

установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу  
кладовщика

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (% , .)
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм Сохранение вверенного имущества	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	от 20% до 100%
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания Работа, не входящая в круг основных обязанностей	

### 4.Критерии

установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу  
кастелянши

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (% , .)
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм Сохранение вверенного имущества	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	от 20% до 150%
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания Работа, не входящая в круг основных обязанностей	



### 5.Критерии

установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу  
рабочий по комплексному обслуживанию зданий и территории

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (% , )
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	от 20% до 130%
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания Работа, не входящая в круг основных обязанностей	

### 6.Критерии

установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу  
рабочий по стирке и ремонту одежды

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (% , )
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	от 20% до 100%
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания Работа, не входящая в круг основных обязанностей	