

МАДОУ «Образовательный центр «Успех». Положение об оплате труда работников ДОУ

СОГЛАСОВАНО

на заседании

совета трудового коллектива

(орган самоуправления)

_____ Ермольева Н.Е.
(подпись Председателя СТК)

« » _____ 20 ____ г. № _____

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ «Образовательный центр

«Успех»

_____ Савицкая И.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

« » _____ 20 ____ г.

**Положение
об оплате труда и материальном
стимулировании работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Образовательный центр «Успех»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный центр «Успех» (далее МАДОУ).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Федеральным законом РФ от 06.10.2003 г. №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ"; Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О реализации программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы», Постановлением Правительства РФ от 24.10.2014 г. № 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы"; Постановлением Администрации городского округа Троицк в городе Москве от 01.08.2016 г. № 728 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Троицк в городе Москве».

Настоящее Положение разработано для всех работников МАДОУ «Образовательный центр «Успех», занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу) и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

Новая система оплаты труда направлена на:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников МАДОУ;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- привлечение и закрепление молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня; расширение участия общественности в управлении МАДОУ;
- укрепление трудовой дисциплины.

1.3. Общее описание системы оплаты труда

Оплата труда работников МАДОУ осуществляется с учетом отраслевых особенностей профессиональной деятельности работников и установлена в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом МАДОУ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, нормативными правовыми актами администрации г. о. Троицк в г. Москве, локальными нормативными актами Работодателя, а также настоящим Положением.

Заработная плата работников МАДОУ включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается и изменяется с учетом:

- ✓ достигнутого уровня оплаты труда;
- ✓ 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;
- ✓ рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ✓ мнения представительного органа работников МАДОУ.

Согласно ст. 135 ТК РФ, системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Основными элементами системы оплаты труда являются:

1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников и его элементы;
2. Штатное расписание МАДОУ (численный состав отдельных категорий (профессиональных квалификационных групп и уровней) работников);
3. Принцип разделения заработной платы работников.

Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидии из бюджета городского округа Троицк на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплаты стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты должностного оклада, компенсационных выплат.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда за счет средств бюджета и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет приносящей доход деятельности Образовательных учреждений.

Доля фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), осуществляющих обучение по образовательным программам устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Образовательных учреждений.

Штатное расписание учреждения (численный состав отдельных категорий (профессиональных квалификационных групп и уровней) работников)

В соответствии с подпунктом 4, п. 3, ст. 28 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" установление структуры и штатного расписания образовательного учреждения отнесено к компетенции самого образовательного учреждения.

Заведующий МАДОУ самостоятельно разрабатывает структуру штатного расписания МАДОУ, а при необходимости утверждает его у Учредителя.

Штатное расписание МАДОУ включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МАДОУ.

Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения МАДОУ функций, задач и объема работы, установленных Учредителем.

Всех работников МАДОУ согласно штатному расписанию можно разделить на следующие категории:

I раздел. Основной персонал МАДОУ

1. Для муниципального образовательного учреждения, реализующего основные образовательные программы дошкольного образования:

- воспитатель (включая старшего); музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; инструктор по физической культуре в бассейне; учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог; социальный педагог, тьютор.

2. Для муниципального образовательного учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы:

- педагог дополнительного образования (включая старшего); музыкальный руководитель; педагог-библиотекарь; педагог-организатор; педагог-психолог; социальный педагог; старший вожатый; тренер-преподаватель (включая старшего); учитель-дефектолог; учитель-логопед, концертмейстер, балетмейстер, хормейстер.

II раздел. Прочий персонал МАОУ

административно-управленческий персонал (АУП);

- заместитель заведующего по ВМП
- группа должностей учебно-вспомогательного персонала (УВП);
- комендант, администратор, шеф-повар, ведущий инженер, ведущий экономист, методист, документовед, инспектор по кадрам, художник-оформитель, специалист по организации питания, завхоз, младший воспитатель.

группа должностей младшего обслуживающего персонала (МОП).

- повар, слесарь, электрик, кухонный рабочий, кастелянша, швея, калькулятор, кладовщик, грузчик, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по КОЗ.

Принцип разделения заработной платы работников

Методика распределения фонда оплаты труда отражает рекомендуемый принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (стимулирующую) части.

Базовая часть является гарантированной конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре и выплачивается независимо от достигнутых результатов, являясь гарантированным минимумом заработной платы.

II. Порядок установления должностного оклада работников МАОУ

Размер должностного оклада работника Образовательного учреждения определяется по формуле:

$$ДО = БС \times Кд \times Кп,$$

где ДО – размер должностного оклада работника Образовательного учреждения, рублей;

БС – базовая ставка в размере 15000 (пятнадцати) тысяч рублей;

Кд - коэффициент, установленный для соответствующей группы должностей;

Кп - повышающий коэффициент (при наличии оснований).

Конкретный размер должностного оклада устанавливается распорядительным актом руководителя Образовательного учреждения.

Коэффициент по группам должностей для работников Образовательного учреждения учитывает обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование должности в группе и требования к квалификации	Размеры коэффициентов
		Муниципальные автономные дошкольные образовательные учреждения
1	Педагогические работники:	
1.1	без ВО при Стаже от 0 до 2 лет	1,0
1.2	ВО при Стаже от 0 до 2 лет; без ВО при Стаже от 2 до 5 лет	1,1
1.3	ВО при Стаже от 2 до 5 лет; без ВО при Стаже от 5 до 15 лет	1,25
1.4	ВО при Стаже от 5 до 15 лет; без ВО при Стаже свыше 15 лет	1,3
1.5	ВО при Стаже свыше 15 лет;	1,45
1.6	I квалификационная категория	1,6
1.7	Высшая квалификационная категория	1,75
2	Учебно-вспомогательный персонал	
2.1	Комендант; администратор	1,52
2.2	Шеф-повар	1,37
2.3	Заведующий библиотекой; ведущий инженер; ведущий экономист	1,32
2.4	Методист	1,21
2.5	Инженер; инженер по охране труда; экономист; библиотекарь; лаборант; документовед; секретарь учебной части; секретарь; инспектор по кадрам; делопроизводитель; дежурный по режиму; художник-оформитель; специалист по организации питания	1,05
2.6	Заведующий хозяйством; младший воспитатель	1,0
3	Младший обслуживающий персонал	
3.1	Повар; плотник; слесарь; электрик; оператор (всех направлений); слесарь (всех направлений)	0,69
3.2	Кухонный рабочий; кастелянша; швея; калькулятор; кладовщик; грузчик; гардеробщик; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборка помещения; уборка территории)	0,55

где:

без ВО - не имеющие законченного высшего образования;

ВО - имеющие законченное высшее образования;

Стаж - стаж педагогической работы (работы по специальности).

Повышающие коэффициенты для работников Образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей:

№ п/п	Условия, дающие право на применение повышающего коэффициента	Размеры коэффициентов
1	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); педагогическим работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками или имеющими почетные звания: «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»	1,1
2	Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); педагогическим работникам, имеющим почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, а также города Москвы и Московской области, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2

При наличии у работника двух оснований для применения повышающего коэффициента для расчета принимается наибольший коэффициент.

Изменение должностных окладов работников Образовательных учреждений производится в случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня возникновения соответствующего основания;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присвоении ученой степени – со дня присвоения ученой степени.

Размер должностного оклада заместителей руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения устанавливается на **10-30 процентов** ниже должностного оклада руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения.

III. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников Образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев;
- работы специалистов других учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленного должностного оклада педагогического работника на месячное количество рабочих часов.

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

Глава IV. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

Перечень компенсационных и стимулирующих выплат установлен законодательно (утвержден Министерством здравоохранения и социального развития РФ) и является исчерпывающим.

К выплатам компенсационного характера работникам МАДОУ относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей)

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников, руководителям Образовательных учреждений и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

Размеры и порядок выплат компенсационного характера, определяются трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в отношении работников МАДОУ распорядительным актом руководителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера прекращаются в случае прекращения оснований для их установления.

V. Назначение выплат стимулирующего характера в отношении работников МАДОУ

С целью стимулирования к качественным результатам труда и поощрения работников МАДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за результативность работы в предыдущем месяце;
- выплаты за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника Образовательного учреждения или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- разовые выплаты стимулирующего характера (премии), установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При назначении выплат стимулирующего характера не допускается совпадение их оснований, содержащихся одновременно более чем в одном из указанных выше видов выплат стимулирующего характера.

Установление выплат стимулирующего характера по результатам работы в прошедшем месяце производится на основании оценки результативности и эффективности трудовой деятельности работника МАДОУ в соответствии приведенными ниже показателями, критерии измерения которых представлены в Приложении 1 к настоящему Положению:

№	Категории работников	Основные показатели оценки результативности и эффективности работников Образовательных учреждений
1	Педагогические работники	1. Обучение детей с особыми образовательными потребностями. 2. Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом 3. Качество образовательного процесса 4. Выполнение программы по установлению взаимодействия субъектов образовательного процесса 5. Подготовка обучающихся – победителей, призеров и участников мероприятий межтерриториального, муниципального, окружного, всероссийского значения, конкурсы, фестивали, соревнования 6. Развитие кадрового потенциала, повышение имиджа учреждения 7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
2	Административно-управленческий персонал	1. Качественное и результативное выполнение утвержденного муниципального задания 2. Участие организации в городских, региональных общественно-значимых мероприятиях 3. Выполнение общественно значимых функций 4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
3	Технические работники (учебно-вспомогательный младший обслуживающий персонал) и	1. Качественное и результативное выполнение утвержденного муниципального задания 2. Участие организации в городских, региональных общественно-значимых мероприятиях 3. Выполнение общественно значимых функций 4. Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность 5. Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом 6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

Количество баллов, присвоенное по каждому показателю, устанавливается исходя из отраслевой, социальной, общественной, и иной значимости каждого показателя.

Результативность и эффективность деятельности работников Образовательных учреждений, оцениваются исходя из суммарного количества баллов, присвоенных по всем показателям по итогам завершившегося учебного года.

В целях проведения объективной и всесторонней Оценки деятельности работников Образовательного учреждения, приказом заведующего МАДОУ создается комиссия, назначается ее председатель.

Ежемесячно в период с 15 по 20 комиссия производит оценку деятельности работников Образовательного учреждения за прошедший месяц.

Процедура Оценки деятельности работников Образовательного учреждения не проводится в отношении лиц, отработавших менее 1 месяца в соответствующей должности на момент назначения Оценки, за исключением случаев назначения на должность заместителя руководителя Образовательного учреждения лиц из числа педагогического состава учреждения.

По завершению процедуры Оценки деятельности работников Образовательного учреждения, комиссия, исходя из суммарного количества баллов, присвоенных по всем показателям каждому работнику, принимает решение о назначении стимулирующих выплат отдельно в отношении каждого работника Образовательного учреждения.

Размер стимулирующих выплат для педагогических работников и Административно-управленческого персонала устанавливается прямо пропорционально начисленным баллам.

Размер стимулирующих выплат для технических работников устанавливается в следующей зависимости:

- от 35 до 45 баллов – 80 % должностного оклада;
- от 46 до 55 баллов – 100 % должностного оклада;
- от 56 до 65 баллов – 120 % должностного оклада;
- от 66 до 75 баллов – 150 % должностного оклада;
- от 76 и выше – 170 % должностного оклада;

Решение комиссии, принимается при условии присутствия и принятия участия в голосовании не менее половины членов ее состава. Принятое решение оформляется протоколом.

Размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера в отношении каждого работника Образовательного учреждения утверждается приказом заведующего учреждения ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников Образовательного учреждения, устанавливаются при выполнении работниками Образовательного учреждения в течении установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), в соответствии со следующими показателям:

	Основание выплаты	Процентное отношение
1	Деятельность в рамках программ развития Образовательных учреждений не входящая в должностные обязанности работников Образовательных учреждений	До 20 процентов от должностного оклада
2	Педагогическая деятельность с детьми, имеющими отклонение в развитии	До 25 процентов от должностного оклада с учетом преподавательской нагрузки
3	Проведение дополнительных занятий для учащихся Образовательных учреждений городского округа Троицк на безвозмездной основе	До 20 процентов от должностного оклада
4	Осуществление функций наставника молодых педагогов	До 15 процентов от должностного оклада

Размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников Образовательного учреждения устанавливается распорядительным актом руководителя Образовательного учреждения при наличии оснований, установленных настоящим пунктом.

Выплаты стимулирующего характера, педагогическим работникам – молодым специалистам, назначаются в отношении лиц, возраст которых не превышает 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступивших на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

Указанные в настоящем пункте выплаты не могут превышать 40 процентов от должностного оклада с учетом учебной нагрузки и устанавливаются распорядительным актом руководителя Образовательного учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами.

Разовые выплаты стимулирующего характера (премии) могут устанавливаться в отношении работников Образовательных учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- в связи с юбилейной датой или государственными и профессиональными праздниками;

Размер и порядок осуществления разовых выплат стимулирующего характера (премий) устанавливается распорядительным актом руководителя Образовательного учреждения и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера не могут быть назначены в отношении работников Образовательного учреждения при наличии неснятого на момент принятия решения о назначении выплат стимулирующего характера дисциплинарного взыскания в виде выговора, ранее наложенного на работника Образовательного учреждения;

VII. Заключительные положения

Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников МАДОУ не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Приложение 1

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Образовательный центр «Успех»

Показатели результативности и эффективности деятельности работников МАОУ

№ п/п	Основные показатели	Содержание оценки	Максим кол-во баллов
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ			
1	Обучение детей с особыми образовательными потребностями.		
1.1.	Внедрение вариативных форм дошкольного образования	Работа в группе кратковременного пребывания воспитанников, ЦИПР, семейного образования и др. – 5 баллов за каждую группу (но не более 15 баллов)	5
1.2	Инклюзивное дошкольное образование	Количество детей-инвалидов, находящихся в группе – 10 баллов за 1 ребенка, но не более 30 баллов	30
1.3.	Работа в группе компенсирующего обучения (при наличии)	20 баллов	20
2	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом		
2.1	Средняя по группе посещаемость детьми младшего дошкольного возраста (детей в день)	3 балла за 1 ребенка/день в группе	69
2.2	Средняя по группе посещаемость детьми среднего дошкольного возраста (детей в день)	2,5 балла за 1 ребенка/день в группе	57,5

2.3	Средняя по группе посещаемость детьми старшего дошкольного возраста (детей в день)	2 балла за 1 ребенка/день в группе	46
2.4	Средняя посещаемость групп, обслуживаемых узкими специалистами	Сумма баллов п.п 2.1. и 2.2 деленное на количество групп, с которыми работает узкий специалист (не более 69)	69
2.5	Выход на работы в часы сверх нормы (замещение отсутствующих по уважительной причине педагогов)	3 балл за 1 смену	48
2.6	Непрерывное присутствие на рабочем месте	баллы за посещаемость детьми группы воспитанников пропорционально количеству отработанных дней	69
3	Качество образовательного процесса		
3.1	Качество и эффективность психолого-педагогической работы воспитателей	0-2 балла за качество показателя ведения: 1) НОД, 2) образовательная деятельность в режимных моментах, 3) образовательная деятельность на прогулке, 4) сменяемость РППС, 5) индивидуальная работа (в т. ч. по рекомендации узких специалистов)	10
3.2	Качество и эффективность психолого-педагогической работы узких специалистов	0-2 балла за качество показателя ведения: 1) НОД; 2) индивидуальная работа; 3) делегирование образовательных задач воспитателям; 4) оценка качества выполнения делегированных задач воспитателем; 5) работа с особыми детьми (ОВЗ, инвалиды, одаренные дети)	10
3.3	Полнота и качество ведения педагогической документации за отчетный месяц	от 0 до 5 баллов	5
4	Выполнение программы по установлению взаимодействия субъектов образовательного процесса		
4.1	Индивидуальная консультативная поддержка	0-2 балла за увеличения объема работы (взаимодействия) с родителями основному воспитателю на группе	2
4.2	Групповая консультативная поддержка - заочная (самостоятельная подготовка и размещение на стенде или в персональном блоге на	2,5 балла за одну (персональную) консультацию (не более двух за месяц)	5

	сайте тематической консультации для родителей)		
4.3	Групповые и массовые обучающие тренинги, семинары, мастер-классы, круглые столы (очные)	4 балл за одно завершённое мероприятие в зависимости от % участия семей	4
4.4	Массовые просветительские мероприятия (в т.ч. родительские собрания)	3 балла за одно завершённое мероприятие в зависимости от % участия семей	3
4.5	Совместные образовательные проекты	5 баллов - на одной образовательной территории; 8 баллов - на МАДОУ; 10 баллов - на городской округ, 15 баллов – на город, 20 баллов – федерация, 25 баллов – на международных мероприятиях	25
4.6	Совместные культурно-досуговые мероприятия	3 балла за одно завершённое мероприятие в зависимости от % участия семей	3
4.7	Совместные спортивные и оздоровительные мероприятия	4 балла за одно завершённое мероприятие в зависимости от % участия семей	4
4.8	Совместное творчество (выставки детско-родительских творческих работ на территории МАДОУ)	0,5 балла за одну творческую работу (не более 4 баллов)	4
4.9	Совместное с родителями посещение выставок, музеев, концертов на территории социальных партнеров	7 баллов	7
4.10	Анкетирование родителей	1 балл - сбор анкет 1 вида (на 1 группу)	1
4.11	Исполнение ролей на утренниках, помощь в организации городских мероприятий, участие в городских мероприятиях вне рабочего времени, выполнение общественных поручений	5 баллов	5
5	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий муниципального, городского значения, олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)		

5.1.	Наличие воспитанников, ставших победителями и призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, смотров (значимых мероприятий)	за каждый вид мероприятия: - межтерриториальный уровень - победитель - 5 баллов, призер - 4 балла, участник - 3 балла - муниципальный уровень – победитель - 10 баллов, призер - 8 балла, участник - 6 балла - окружной этап – победитель - 15 баллов, призер - 13 балла, участник - 11 балла - всероссийский (городской) уровень - 20 баллов, призер - 18 баллов, участник - 16 баллов	20
6	Развитие кадрового потенциала, повышение имиджа учреждения		
6.1	Повышение квалификации: очное (семинары, конференции, курсы повышения квалификации) (при наличии документа)	Очное обучение: <ul style="list-style-type: none"> • на семинарах, конференциях: муниципальных – 3 балла, городских (ТиНАО, Москва) – 5 баллов; • на курсах повышения квалификации при наличии сертификата/ удостоверения (16ч -3 балла, 24ч – 4 балла, 36ч – 5 баллов, 72ч – 10 баллов) 	10
		Дистанционное обучение: <ul style="list-style-type: none"> • переподготовка – 10 баллов; • курсы повышения квалификации: (36-72ч) – 5 баллов; (16-35ч) – 3 балла. • вебинары – 1 балл 	10
6.2	Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности	Консультация, мастер-класс, презентация опыта работы для педагогов (очно): 5 баллов - на одной образовательной территории; 8 баллов - на МАДОУ; 10 баллов - на городской округ, 15 баллов – на город, 20 баллов – федерация, 25 баллов – на международных мероприятиях	25
		Открытое занятие с детьми: 10 баллов - на образовательную территорию, 15 баллов - на МАДОУ, 20 баллов - на городской округ	20
		Публикация: на сайте учреждения – 5 баллов; в городском сборнике – 15 баллов, в интернет издании – 20 баллов, в профессиональном печатном издании – 25 баллов	25
6.3	Разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса	1 конспект НОД, рассмотренный методическим советом МАДОУ (с размещением на сайте) 4 балла (но не более 8 баллов)	8

		Методические рекомендации (с размещением на сайте) – 5 баллов	5
		Программный продукт (утвержденный методическим или педагогическим советом) – 10 баллов (автор), - 5 баллов (соавтор)	10
6.4	Участие в педагогических конкурсах	Педагогические конкурсы МАДОУ: 8 баллов - призер, 10 баллов - победитель	10
		Очные муниципальные педагогические конкурсы: 10 баллов - участник, 15 баллов - призер (II, III место), 20 баллов – победитель (I место)	20
		Дистанционные всероссийские педагогические конкурсы (педагогических изданий, педагогических ассоциаций, образовательных организаций): 5 баллов (участник), 10 баллов (призер, лауреат), 15 баллов (победитель)	15
6.5	Участие в работе (по промежуточным и окончательным итогам)	Творческих (рабочих) групп МАДОУ – 10 баллов	10
		Инновационной площадки (Инновационном проекте) – 20 баллов	20
		Экспериментальной площадки – 25 баллов	25
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся			
7.1	Отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций -5 баллов	5
7.2	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие жалоб - 5 баллов	5
7.3	Наличие обоснованных жалоб	1 жалоба – (- 5 баллов) Несколько жалоб – (- 10 баллов)	-10
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ			
8	Качественное и результативное выполнение утвержденного муниципального задания		

8.1	Обеспечение достижения показателей среднемесячной заработной платы педагогических работников уровня средней заработной платы в образовательных учреждениях г. Москвы	Достижение требуемого уровня-10баллов	10
8.2	Эффективность управленческой деятельности	Контроль и организация образовательного процесса на всех образовательных территориях – 3 балла	3
8.3	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний – 5 баллов Наличие предписания – (- 3 балла)	5
8.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	Муниципальный уровень – 3 балла Окружной уровень – 5 баллов Региональный уровень – 10 баллов Федеральный уровень – 15 баллов	Не более 20
9.	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях		
9.1	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п., наличие научно-методических публикаций	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п.: - на муниципальном уровне – 3 балла - на региональном уровне – 5 балла - на федеральном уровне - 10 балла Наличие научно-методических публикаций: - до 5 публикаций – 4 балла; - до 10 публикаций – 7 баллов; - свыше 10 публикаций – 10 баллов.	10
9.2	Личное участие работников в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях, научной, экспертной и аттестационной деятельности	На муниципальном уровне – 5 баллов На региональном уровне – 10 балла На федеральном уровне – 15 баллов	15
10.	Выполнение общественно значимых функций		

10.1	Содействие в привлечении дополнительных финансовых средств на развитие образовательного учреждения	-10 баллов	10
10.2	Организация, проведение и контроль мероприятий, направленных на повышение имиджа МАДОУ;	За каждое проведенное мероприятие – 10 баллов	10
10.3	Информационная открытость	Соответствие сайта дошкольного Образовательного учреждения требованиям законодательства (наполняемость, своевременное обновление, содержание) – до 10 баллов. Несоответствие сайта дошкольного Образовательного учреждения требованиям законодательства: - отдельные замечания: (- 1балл); - комплекс замечаний: (- 3балла).	10
10.4	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в том числе в электронном виде	Ежемесячная отчетность – 7 баллов, Квартальная отчетность виде – 5 баллов Годовая отчетность – 10 баллов	22
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
11.1.	Своевременное представление требуемой информации	Соблюдение сроков по предоставлению информации -5 баллов Нарушение сроков по предоставлению информации – (-5) баллов	5
12.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся		
12.1	Отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций - 5 баллов	5
12.2	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб - 5 баллов	5
12.3	Наличие обоснованных	1 жалоба – (- 5 баллов)	-10

	жалоб	Несколько жалоб – (- 10 баллов)	
ТЕХНИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ (учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал)			
13	Качественное и результативное выполнение утвержденного муниципального задания		
13.1	Эффективное и результативное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствии образовательного учреждения	Наличие кредиторской и дебиторской задолженности на конец финансового года: (- 3 балла); Отклонение от плановых показателей в связи с экономией энергоресурсов: 10 баллов; Отклонение в связи с завышением плановых объемов: - 5 баллов.	10
13.2	Обеспечение достижения показателей среднемесячной заработной платы педагогических работников уровня средней заработной платы в образовательных учреждениях г. Москвы	Достижение уровня выше среднего -15 баллов Достижение требуемого уровня-10 баллов	15
13.3	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний – 5 баллов Наличие предписания – (- 3 балла)	5
13.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	Муниципальный уровень – 3 балла Окружной уровень – 5 баллов Региональный уровень – 10 баллов Федеральный уровень – 15 баллов	Не более 20
14	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях		
14.1	Личное участие работников в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях, научной, экспертной и аттестационной деятельности	На муниципальном уровне – 5 баллов На региональном уровне – 10 балла На федеральном уровне – 15 баллов	15
14.2	Участие в организации и проведении семинаров, совещаний, конференций и т.п.,	Организация и проведение семинаров, совещаний, конференций и т.п.: - на муниципальном уровне – 3 балла - на региональном уровне – 5 балла - на федеральном уровне - 10 балла	10

15	Выполнение общественно значимых функций		
15.1	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательного учреждения	Относительный показатель привлечения внебюджетных средств от суммы финансирования основных образовательных программ за счет средств бюджета: - от 3% до 5% - 5 баллов; - от 5,1% до 7% - 7 баллов; - от 7,1% до 9% - 10 баллов; - 10 и более % - 15 баллов.	15
15.2	Организация, проведение и контроль мероприятий, направленных на осуществление закупок товаров, работ и услуг для обеспечения нужд МАДОУ;	За каждый проведенный аукцион – 20 баллов	20
15.3	Ведение делопроизводства Управляющего совета, Совета трудового коллектива, общих родительских собраний, общих собраний трудового коллектива	За одно направление – 15 баллов	30
15.4	Информационная открытость	Соответствие сайта дошкольного Образовательного учреждения требованиям законодательства (наполняемость, своевременное обновление, содержание) – до 10 баллов. Несоответствие сайта дошкольного Образовательного учреждения требованиям законодательства: - отдельные замечания: (- 1балл); - комплекс замечаний: (- 3балла).	10
15.5	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в том числе в электронном виде	Ежемесячная отчетность – 7 баллов, Квартальная отчетность виде – 5 баллов Годовая отчетность – 10 баллов	22
15.6	Качественная подготовка и проведение важных мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ.	Одно мероприятие -15 баллов	15

15.7	Степень координации работы служб МАДОУ по организации комплексной безопасности образовательного учреждения	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности образовательно-воспитательного процесса – 10 баллов	10
15.8	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности спортивно-массовых мероприятий, проводимых в образовательном учреждении	За каждое проведенное мероприятие – 5 баллов	15
15.9	Качество организации и обеспечения проведения мероприятий комплексной безопасности в МАДОУ	Осуществление мероприятий по обеспечению безопасности организованных перевозок детей – 10 баллов Эффективность мероприятий по подготовке персонала и воспитанников к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях - 5 баллов за каждое мероприятие	20
15.10	Обеспечение комплексной безопасности в МАДОУ	Качественная организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в МАДОУ – 10 баллов Наличие разовых замечаний по организации работы – (-2 балла)	10
16	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
16.1	Своевременное представление требуемой информации	Соблюдение сроков по предоставлению информации -5 баллов Нарушение сроков по предоставлению информации – (-5) баллов	5
16.2	Качественное ведение документооборота, исполнение распорядительных документов	Отсутствие замечаний – 7 баллов; Наличие разовых замечаний: (- 3 балла); Наличие систематических замечаний: (- 10 баллов).	10
16.3	Соблюдение сроков и процедур организации и проведения профилактических и ремонтных работ	Выполнение в срок – 10 баллов Несоблюдение сроков и процедур организации и проведения профилактических и ремонтных работ – (-5)	10

16.4	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, электро-, водоснабжения и канализации	Бесперебойная работа системы отопления, электро-, водоснабжения и канализации - 10 баллов Своевременное устранение неполадок – 5 баллов	15
16.5	Выполнение санитарно-эпидемиологических требований в ДОУ	Отсутствие замечаний -10 баллов Наличие разовых замечаний: (- 3 балла); Наличие систематических замечаний: (- 10 баллов).	10
16.6	Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии и водных ресурсов	Снижение потребления электроэнергии на 5% и более – 6 баллов Снижение потребления электроэнергии до 5% – 3 балла Экономия водных ресурсов на 5% и более – 6 баллов Экономия водных ресурсов до 5% – 3 балла	12
16.6	Выполнение разовых поручений и особо срочных работ	5 баллов за одно выполненное поручение/работу	20
16.7	Выполнение ремонтных работ	Мелкий ремонт приборов, инвентаря – 5 баллов замена перегоревших ламп освещения и т.п. – 3 балла	8
16.8	Участие в генеральных уборках здания и территории	Уборка здания – 5 баллов Уборка территории – 5 баллов	10
16.9	Эффективность работы в команде	Умение работать в команде	3
17	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом		
17.1	Положительная динамика заболеваемости воспитанников группы	Снижение заболеваемости на 7% и более-10 б Снижение заболеваемости на 3% и более -5 б. Стабильный показатель – 3 балла	10
18	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся		
18.1	Отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций -5 баллов	5

18.2	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб - 5 баллов	5
18.3	Наличие обоснованных жалоб	1 жалоба – (- 5 баллов) Несколько жалоб – (- 10 баллов)	-10

Приоритеты выплат стимулирующего характера

Так как размеры стимулирующего фонда оплаты труда ограничены, важно установить приоритеты выплат стимулирующего характера.

1-я очередь

1. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается согласно показателям, отражающим результаты их работы, являющимися основанием для стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

2-я очередь

1. Премия за качественные показатели работы.

Стимулирующая выплата выплачивается работникам одновременно при соответствующих поощрениях.

2. Премия за выполнение особо важных и ответственных поручений.

Стимулирующая выплата выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ по указанию руководителя (заведующего) ДОУ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3. Премииальные выплаты по итогам работы (за учебный год).

Премия по итогам работы (за учебный год с 1 сентября до 1 июня) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы согласно показателям, являющимися основанием для стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

4. Премииальные выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников.

Размер определяется объемом выполненных работ.

5. Премииальные выплаты за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Конкретный размер выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя.

6. Премииальные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка и т.д.).

Конкретный размер выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя.

7. Премииальные выплаты к юбилею учреждения.

Конкретный размер выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя.

8. Премииальные выплаты к праздникам, Международному женскому дню «8 Марта», Новому году.

Конкретный размер выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя.

9. Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Конкретный размер выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя.