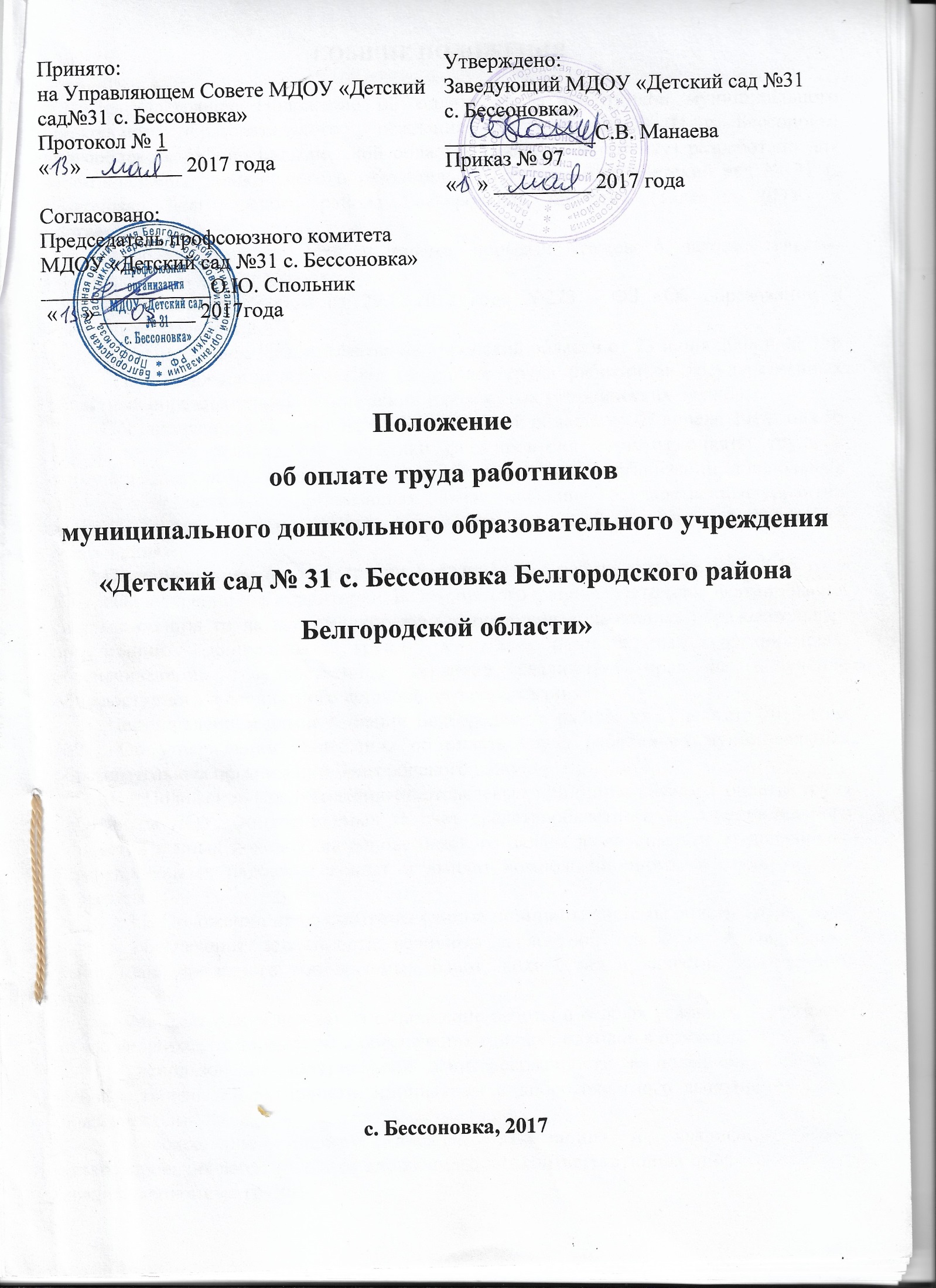
**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 с. Бессоновка Белгородского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 с. БессоновкаБелгородского района Белгородской области» (далее – ДОУ) в соответствии с:

Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159 - пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб»;

Постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134 - пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

Постановлением администрации Белгородского района от 4 августа 2015 года №63 «О внедрении на территории Белгородского района Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

Постановлением администрации Белгородского района от 21 августа 2015 года №71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района».

1.2 Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ДОУ, финансируемых за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.3.В Положении предусмотреныединые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в ДОУ;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- ***базовый должностной оклад*** - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- ***гарантированные доплаты*** - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- ***компенсационные выплаты*** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- ***базовая часть фонда оплаты труда*** образовательной организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- ***стимулирующие выплаты*** - выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ДОУ, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом ДОУ.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного, младшего-обслуживающего и административно-управленческого персонала дошкольного образовательного учреждения«Детский сад № 31 с. Бессоновка Белгородского района Белгородской области».

Фонд оплаты труда ДОУ формируется за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, полученных от осуществления ДОУ деятельности в соответствии с её уставными целями и видами деятельности.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 с. Бессоновка Белгородского района Белгородской области»

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

1.4.Положение принимается на общем собрании работников ДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждается приказом заведующего ДОУ.

**2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения.**

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**3. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации.**

3.1. Формирование фонда оплаты труда ДОУ рассчитывается по формуле:

**ФОТ общ=ФОТпп+ФОТпр.пер., где**

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала

ФОТпр.пер.- фонд оплаты труда прочего персонала.

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 31 с. Бессоновка Белгородского района Белгородской области», осуществляющего образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях», из расчета на одного обучающего, в части оплаты труда.

Формула для расчета:

**ФОТпп=N×K×Д×У, где**

**N**-норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**К**- поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области.

**Д**-доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**У**- количество обучающихся в ДОУ.

Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТпед.пер.=ФОТб+ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст=ФОТпед.пер.×Дс, где

**Дс**-доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапозонДсот20 до 70%. Значение Дсопределяется ДОУ самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

ФОТпп=ФОТо+ФОТг.

Объем гарантированной части определяется по формуле:

ФОТг=ФОТпп×Дг, где

**Дг** – доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг – до 30%. Значение Дгопределяется ДОУ самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

3.3. Фонд оплаты труда прочего персонала формируется в соответствии с указанной Методикой оплаты труда, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантийреализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, предусмотренных постановлением Правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях».

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по ДОУ (ФОТмдоу) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

ФОТпр.пер.=ФОТб+ФОТст+ФОТц+ФОТотп,где:

ФОТб-базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТст-стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц- централизованный фонд стимулирования заведующего, который составляет до 15% от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТ отп).

В ДОУ формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп – фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

ФОТст=ФОТб×ш, где:

ш – стимулирующая доля ФОТ прочего персонала, значение ш определяется ДОУ самостоятельно от 20 до 70%.

Тарификация производится 2 раз в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, не реже чем каждые полмесяца но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При невыполнении по не зависящим от работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

**4. Расчет оплаты труда работников**

**дошкольной образовательной организации**

4.1.Оплата труда педагогических работников ДОУ рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных выплат и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

Зп.восп. = (О баз.восп. x Кпопр. на контингент x (1 + К)) + С,

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

****

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района в разрезе каждой группы ДОУ в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К - специальные гарантированные надбавки.

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

# Зп.пед = (О баз.пед. x Кпопр. на контингент x (1 + К)) + С,

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

****

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К - специальные гарантированные надбавки;

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

4.2. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада.

**Зп пр. = (О баз. пр. \* (1 + К2)) + С**, где

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала;

К2 - специальные гарантированные надбавки;

С - стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

4.3. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

Оплата труда заведующего ДОУ устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующие надбавки:

**Зпзавед. = (средняя Зп базовая воспит. \* (1 + К + А)) + Сн,** где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

К - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2

А - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

Сн - стимулирующие выплаты;

Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ устанавливаются в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений «детский сад» в общеобразовательных организациях Белгородского района, которое утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района.

Оплата труда старшего воспитателя ДОУ устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки.

Базовая заработная плата старшего воспитателя ДОУ устанавливается в размере до 75% базового оклада заведующего ДОУ без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть старшего воспитателя устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

**ЗПб ст. восп. = Б. зп. зав. x (К + А)**, где:

Б. зп. зав. - базовая заработная плата заведующего без квалификационной категории;

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А - коэффициент за квалификационную категорию

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (на 1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

# 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДОУ;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. При этом оплата труда за замещение отсутствующего работника производится с учетом квалификационной категории замещающего работника.

5.5. Оплата замены за временно отсутствующего педагогического работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в ДОУ производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

5.6. Замена учебно-вспомогательного персонала оплачивается от базового оклада с учетом 25% доплаты за работу в сельской местности без учета стимулирующей части за фактически отработанное время.

5.7. Замена обслуживающего персонала оплачивается от оклада заменяемого работника с учетом гарантированных доплат и компенсационных выплат без стимулирующей части за фактически отработанное время.

**6. Порядок установления компенсационных выплат,**

**гарантированных надбавок и доплат**

6.1. Настоящий раздел Положения применяется при установлении работникам ДОУ (далее – работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

6.2. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы определяются исходя из условий труда и устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами ДОУ.

6.3. Гарантированные надбавки за специфику работы ДОУ для работников устанавливаются от базового должностного оклада:

- 25 процентов - педагогическим работникам, медицинским работникам, специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

- 20 процентов –педагогическим работникам, помощникам воспитателя за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности;

- 20 процентов –учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) за работу в логопедическом пункте;

- 20-30 процентов - помощникам воспитателя за осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательных мероприятий.

- 30 процентов - молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников ДОУ, на период первого года трудовой деятельности (определение молодого специалиста согласно ст. 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

6.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6.5. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- 35 процентов от базового должностного оклада - каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра).

- до 12 процентов - **з**а работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Конкретный размер доплаты работникам определяется Управляющим советом ДОУ. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

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

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**7. Порядок установления базовых должностных окладов**

**педагогическим работникам ДОУ**

7.1. Аттестация педагогических работников ДОУ осуществляется в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 27 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

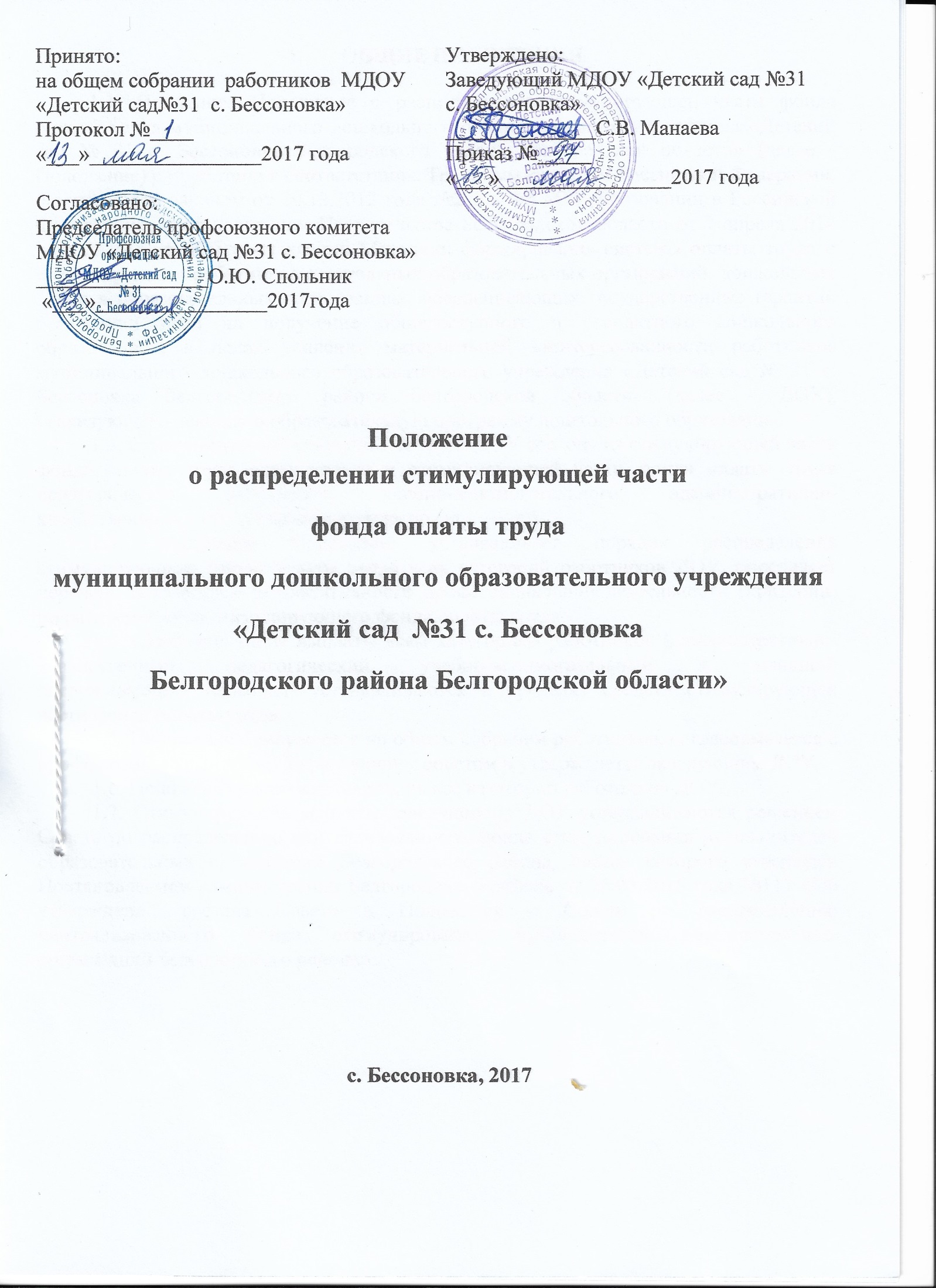
7.4. Заведующий ДОУ проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей и специалистов, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников ДОУ несет заведующий ДОУ.

**8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы**

**в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении условий оплаты труда.**

8.1. Стаж педагогической работы для педагогических работников рассчитывается исходя из положений Постановления администрации Белгородского района Белгородской области от 21.08.2015 года №71 (пункт 12) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района».

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 с. Бессоновка Белгородского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 с. Бессоновка Белгородского района Белгородской области» (далее - ДОУ), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда ДОУ состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всех категорий работников ДОУ, определяет перечень показателей результативности профессиональной деятельности (критерии) по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. Стимулирующие выплаты всем категориям работников (административно-хозяйственный, педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал) устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждается заведующим ДОУ.

1.6. Положение распространяется на все категории работников ДОУ.

1.7. Стимулирующие выплаты заведующему ДОУ устанавливаются решением Совета по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района, состав которого утвержден Постановлением администрации Белгородского района от 16.08.2016 года №117 «Об утверждении состава Совета и Положения о Совете по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций белгородского района».

**2. Порядок распределения стимулирующей части**

**фонда оплаты труда работников ДОУ**

2.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ, осуществляется Управляющим советом два раза в год по итогам учебных полугодий (на 1 сентября и 1 января). Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ устанавливаются локальным актом ДОУ.

2.2 Состав Управляющего совета утверждается приказом заведующего ДОУ.

2.3 Управляющий совет принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам ДОУ, на основании сводной ведомости. Решение Совета оформляется протоколом.

2.4 Размер стимулирующих выплат работникам ДОУ, рассчитывается путем умножения итогового количества баллов на стоимость одного балла.

2.5 На основании протокола Управляющего совета заведующий ДОУ издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам ДОУ с обязательным ознакомлением работника под роспись.

2.6 Стимулирующие выплаты работникам ДОУ, устанавливаются два раза в год по состоянию на 1 сентября за период работы с 1 января по 31 августа текущего года и на 1 января за период работы с 1 сентября по 31 декабря прошлого года.

2.7. Система стимулирующих выплат всех категорий работников ДОУ (по основной должности) осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включает в себя гарантированные и поощрительные выплаты по результатам оценки профессиональной деятельности работников ДОУ.

2.8. Гарантированные стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград устанавливаются в фиксированном денежном выражении:

- за звание «Заслуженный учитель» - 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования РФ» - 500 рублей.

- за непрерывный медицинский стаж от 3 до 5 лет - 20%, свыше 5 лет – 30%.

- за выслугу лет по специальности (бухгалтерские работники) от 1 года до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 до 15 лет – 20%, свыше 15 лет – 30%.

В случае если работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих доплат. Размер указанных стимулирующих доплат в ДОУ не может превышать 50% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.9. Основанием для установления стимулирующих выплат являются критерии результативности профессиональной деятельности.

2.10. Стимулирующие выплаты для вновь принятых работников, работников вышедших из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком до 1,5(3-х) лет, длительного отпуска сроком до 1-го года определяются по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

2.11. При переводе работника с одной должности на другую (в одной категории), на основании письменного заявления, сохраняются баллы за отработанный период.

2.12. В целях обеспечения государственно – общественного характера управления создается Рабочая группа по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам ДОУ (далее – Рабочая группа).

**3. Организация деятельности Рабочей группы по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам ДОУ**

3.1 Состав Рабочей группы в количестве 5 – 9 человек избирается на общем собрании работников ДОУ, утверждается приказом заведующего ДОУ.

3.2. Работники, обязаны представить председателю Рабочей группы оценочные листы и подтверждающие документы к ним, заполненные в соответствии с критериями результативности профессиональной деятельности не позднее 15 августа и 15 декабря текущего года.

Оценочные листы и подтверждающие документы к ним, поданные позднее 15 августа и 15 декабря не рассматриваются.

3.3. Члены Рабочей группы в течение десяти дней осуществляют анализ представленных оценочных листов, для назначения стимулирующих выплат. В случае установления Рабочей группой существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

3.4. Рабочая группа обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом. С момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление, на имя заведующего ДОУ, о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.5. Ответ о результатах по рассмотрению заявления предоставляется работнику в течение 3-х дней.

3.6.После проверки оценочных листов члены Рабочей группы расписываются в них. На основании оценочных листов, с ознакомлением работников, оформляется сводная ведомость и подписывается всеми членами Рабочей группы, которая передается в Управляющий совет. На основании сводной ведомости Управляющий совет на своем заседании принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам ДОУ большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Управляющего совета.

3.7. Работники, не предоставившие в срок указанный в п. 3.2. настоящего Положения, пакет документов подтверждающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям не будут учитываться при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. Аналитические материалы (оценочные листы, подтверждающие документы, сводная ведомость) хранятся в ДОУ в течении 3 лет, подтверждающие документы (грамоты, дипломы, справки и др.) – в течении учебного года.

3.9. Ответственность за хранение аналитических материалов возлагается на секретаря Управляющего совета.

**4. Показатели оценки эффективности профессиональной**

**деятельности работников ДОУ (Критерии)**

4.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников ДОУ, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОУ - муниципальное дошкольное образовательное учреждения «Детский сад № 31 с. Бессоновка Белгородского района Белгородской области», реализующее основную образовательную программу дошкольного образования,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограничение возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК- психолого - медико - педагогическая комиссия,

ПМПк - психолого - медико - педагогический консилиум ДОУ,

ИП - индивидуальный предприниматель.

**4.2. Первая квалификационная группа «Педагогический персонал» (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель - логопед, педагог - психолог)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | | Должность | Примечание |
| I. Общие показатели | | | | |
| 1.1 | | Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами -  50 – 59% - 1б  60 – 69% -1,5 б  Более 70% - 2б  Обновление и пополнение дидактическим и игровым материалом:  3 – 4 пособия – 2 б.  1 – 2 пособия – 1 б.  Развивающая среда игровой площадки – до 2б. | все, относящие к педагогическому персоналу |  |
| 1.2 | | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ – 2 б.  ведение установленной документации – 1б. | все, относящие к педагогическому персоналу |  |
| 1.3 | | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги  Выше 90% - 2б.  Ниже 90% - 1б. | все, относящие к педагогическому персоналу | Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы |
| 1.4 | | Руководство районным методическим объединением  5 баллов | все, относящие к педагогическому персоналу |  |
| 1.5 | | Участие в инновационной деятельности  4б. – региональный уровень  2б –муниципальный уровень  1б. – уровень ОУ | все, относящие к педагогическому персоналу | участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке |
| 1.6 | | Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО  на муниципальном уровне  региональный уровень – 4б.  муниципальный уровень -2б  уровень ОУ – 1б. | все, относящие к педагогическому персоналу | дифференцировано; разработанные в межаттестационный период- 5 лет |
| 1.7 | | Презентация собственного АПО в открытых формах  Печатные работы:  Федеральный уровень – 3 б.  Региональный уровень – 2 б.  Муниципальный уровень – 1 б.  Статьи в газету:  «За изобилие» - 0,5 б.  «Знамя» - 1б  Пополнение подписных изданий – 1б  Выступления:  Региональный уровень – 3 б.  Муниципальный уровень – 2б.  Уровень ДОУ – 1 б. | все, относящие к педагогическому персоналу | публичное выступление (мастер-класс, конференция, средства массовой информации и др.) |
| 1.8 | | Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности:  Муниципальный уровень – 3б.  Уровень ДОУ – 1 б. | все, относящие к педагогическому персоналу | дифференцировано |
| 1.9 | | Профессиональная экспертная деятельность:  Руководство – 2б.  Участие – 1б. | все, относящие к педагогическому персоналу | член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, ПМПк ДОУ, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп |
| 1.10 | | Наличие звания победителя «Детский сад года»  5 баллов | все, относящие к педагогическому персоналу |  |
| 1.11 | | Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»  Региональный уровень:  Победитель – 5б.  Призер – 4б.  Участие – 3б.  Муниципальный уровень:  Победитель – 3б.  Призер – 2б.  Участие – 1б.  Сопровождение - 1 б. | все, относящие к педагогическому персоналу | дифференцировано |
| 1.12 | | Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников  1 б. | все, относящие к педагогическому персоналу | 1раздел: организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздника, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности;  2 раздел: организация семейных клубов, арт - студий и т.д. |
| 1.13 | | Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей - 3 б | все, относящие к педагогическому персоналу | работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др. |
| 1.14 | | Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования  5 б. | все, относящие к педагогическому персоналу | работа в консультационных Центрах, охват семей |
| 1.15 | | Активное участие в общественно значимой деятельности  Субботники:  Активный – 3 б.  Средне активный – 1б.  Замена – 2 б.  Благоустройство территории – 2 б.  Ремонт помещений – 2 б.  Участие в утренниках (не своих) (баллы суммируются) - 1 б.  Работа без листка нетрудоспособности – 1 б.  Участие в мероприятиях на уровне ДОУ:  Победитель - 1 б.  Участник – 0,5 б.  Участие в мероприятиях на муниципальном уровне:  Победитель - 2 б.  Участник – 0,5 б.  ГТО – 1б.  Участие в мероприятиях на региональном уровне:  Победитель - 3 б.  Участник – 1 б.  ГТО – 2 б. | все, относящие к педагогическому персоналу | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников, субботники |
| 1.16 | | Наличие высшего педагогического образования  Высшее – 4 б.  Среднее специальное – 2 б. | все, относящие к педагогическому персоналу |  |
| 1.17 | | Обеспечение информационной открытости деятельности ДОУ  3-4 обновления – 2б.  1-2 обновления – 1б. | все, относящие к педагогическому персоналу | подбор материалов для размещения на сайте ДОУ и (или) его обновление |
| 1.18 | | Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОУ  0,5 б. | все, относящие к педагогическому персоналу | соответствие страницы ДОУ единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках ДОУ, педагогах и т.д. |
| II. Специфические показатели | | | | |
| 2.1 | | Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОУ, требования ФГОС ДО, региональным приоритетам развития дошкольного образования  5 б.  Имеются жалобы контролирующих органов ДОУ минус 1 б. | старший воспитатель |  |
| 2.2 | | Оснащенность ДОУ учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами  50-69 % - 4б.  Свыше 70% - 5б. | старший воспитатель |  |
| 2.3 | | Создание в ДОУ условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования  до 5 б. | старший воспитатель | качественная организация деятельности ПМПк ДОУ, разработка и сопровождение реализации адаптированных образовательных программам |
| 2.4 | | Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОУ  50-59% -3б.  60-69% - 5б.  Свыше 70% - 7б. | старший воспитатель | 100% выполнение плана повышения квалификации, организация участия в обучающих мероприятиях (вебинары, авторские семинары и т.д.) |
| 2.5 | | Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОУ  30-49% - 3б.  50-69% - 4б.  Свыше 70% - 5 б. | старший воспитатель | повышение доли педагогов, аттестационных на квалификационные категории;  сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на электронном мониторинге образовательных учреждений аттестационных данных |
| 2.6 | | Высокая результативность участия ДОУ, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования  Региональный уровень:  Победитель – 5б.  Призер – 4б.  Участие – 3б.  Муниципальный уровень:  Победитель – 3б.  Призер – 2б.  Участие – 1б.  Сопровождение - 1 б. | старший воспитатель | очно |
| 2.7 | | Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями - 3 б.  в рамках сетевого взаимодействия – 5б. | старший воспитатель | организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивными школами, учреждениями культуры и др. |
| 2.8 | | Обеспечение развития государственно - частного партнерства  До 10 б. | старший воспитатель | организация работы группы кратковременного пребывания с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка частных дошкольных образовательных организаций, ИП в рамках совместных плана работы (договора) |
| 2.9 | | Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами  До 5 б. | старший воспитатель | реализация совместных планов работ |
| 2.10 | | Качественная реализация образовательной программы в различных видах деятельности, в процессе режимных моментов  до 3 баллов | воспитатель | организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка |
| 2.11 | | Высокий уровень функционирования (посещаемость ДОУ детьми)  От 65% до 69% - 1б.  От 70% - 2 б. | воспитатель | не менее 80% для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70% для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) |
| 2.12 | | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников не превышает средний показатель:  Ниже среднерайонного показателя – 2б.  Выше среднерайонного показателя минус 1 б | воспитатель, инструктор по физической культуре | показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» |
| 2.13 | | Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)  2 б. | воспитатели групп раннего возраста |  |
| 2.14 | | Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период  3 б. | воспитатели, педагог-психолог | по результатам мониторинга адаптации детей к ДОУ (группе), в т.ч. при переводе из другого ДОУ (группы) |
| 2.15 | | Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами  3 б. | воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель | на основании заключений (выводов) ПМПк ДОУ, ПМПК, медицинских организаций |
| 2.16 | | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников  отсутствие травматизма- 3 б.  наличие травматизма- - 1б. | воспитатели, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель | дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, учитель-логопед) |
| 2.17 | | Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОУ в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения  0 б. | воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель |  |
| 2.18 | | Высокая результативность участия ДОУ, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования  Всероссийский уровень, региональный уровень-5б.  Муниципальный уровень-3б  Уровень ОУ- 2б  Методическое сопровождение в конкурсах «Я исследователь», «Зеленый огонек»  Федеральный уровень  Победитель (1 место) – 6 б.  Призер (2 место) – 5 б.  Лауреат (3 место) – 4 б.  Участник - 3 б.  Региональный уровень  Победитель (1 место) – 5 б.  Призер (2 место) – 4 б.  Лауреат (3 место) – 3 б.  Участник - 2 б.  Муниципальный уровень  Победитель (1 место) – 4 б.  Призер (2 место) – 3 б.  Лауреат (3 место) – 2 б.  Участник - 1 б. | воспитатели, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель | очно |
| 2.19 | | Результативность подготовки и участиядетей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования  Очные:  Федеральный уровень  Победитель (1 место) – 4 б.  Призер (2 место) – 3 б.  Лауреат (3 место) – 2 б.  Участник - 1 б.  Региональный уровень  Победитель (1 место) – 3 б.  Призер (2 место) – 2 б.  Лауреат (3 место) – 1,5 б.  Участник - 1 б.  Муниципальный уровень  Победитель (1 место) – 2 б.  Призер (2 место) – 1,5 б.  Лауреат (3 место) – 1 б.  Участник - 0.5 б.  Заочные:  Федеральный уровень  Победитель (1 место) – 3 б.  Призер (2 место) – 2 б.  Лауреат (3 место) – 1,5 б.  Участник - 1 б.  Региональный уровень  Победитель (1 место) – 2 б.  Призер (2 место) – 1,5 б.  Лауреат (3 место) – 1 б.  Участник - 0,5 б.  Муниципальный уровень  Победитель (1 место) – 1,5 б.  Призер (2 место) – 1 б.  Лауреат (3 место) – 1 б.  Участник - 0.5 б.  Уровень ДОУ  Победитель (1 место) – 1 б.  Призер (2 место) – 1 б.  Лауреат (3 место) – 1 б.  Участник - 0.5 б. | воспитатели, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель | очно |
| 2.20 | | Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОУ  0 б. | педагог-психолог | по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОУ  2 раза в год |
| 2.21 | | Консультационное сопровождение других ДОУ, не имеющих специалистов в штатных расписаниях  До 5 б. | педагог-психолог, учитель-логопед | реализация совместных планов работ |
| 2.22 | | Эффективность работы по привлечению работников ДОУ к ЗОЖ, занятиям спортом  Привлекает -2б.  Не привлекает -0. | инструктор по физической культуре | организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОУ |
| 2.23 | | Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат  До 3 б. | воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель |  |

**4.3. Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный и медицинский персонал» (медицинская сестра, помощник воспитателя)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Должность | Примечание |
| I. Общие показатели | | | |
| 1.1 | Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел  от 1 до 3 баллов | все, кроме помощника воспитателя |  |
| 1.2 | Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов  3 балла | все, кроме помощника воспитателя |  |
| 1.3 | Активное участие в общественно значимой деятельности  Субботники:  Активный – 3 б.  Средне активный – 1б.  Замена – 2 б.  Благоустройство территории – 2 б.  Ремонт помещений – 2 б.  Работа без листка нетрудоспособности – 1 б.  Участие в мероприятиях на уровне ДОУ:  Победитель - 1 б.  Участник – 0,5 б.  Участие в мероприятиях на муниципальном уровне:  Победитель - 2 б.  Участник – 0,5 б.  ГТО – 1б.  Участие в мероприятиях на региональном уровне:  Победитель - 3 б.  Участник – 1 б.  ГТО – 2 б.  Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО:  Руководство – 2 б.  Участие – 1б. | все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте и др. |
| 1.4 | Наличие высшего профессионального образования  3 балла | учебно-вспомогательный и медицинский персонал | за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе |
| II. Специфические показатели | | | |
| 2.1 | Качественное осуществление воспитательных функций  до 3 б. | помощник воспитателя |  |
| 2.2 | Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)  2 б. | помощник воспитателя |  |
| 2.3 | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОУ)  От 65% до 69% - 1б.  От 70% - 2 б. | медицинская сестра, помощник воспитателя | не менее 80% для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70% для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) |
| 2.4 | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников не превышает средний показатель:  Ниже среднерайонного показателя – 2б.  Выше среднерайонного показателя минус 1б. | помощник воспитателя, медицинская сестра | показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» |
| 2.5 | Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний  0 б. | медицинская сестра | отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора,  неудовлетворительных результатов лабораторных исследований |
| 2.6 | Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОУ  Обеспечение ежедневного качественного санитарного состояния в группе и др. помещениях ДОУ – до 3б.  Отсутствие жалоб со стороны родителей – 2б.  Отсутствие жалоб контролирующих органов ДОУ – 3б.  Имеются жалобы контролирующих органов ДОУ –минус 1б. | медицинская сестра, помощник воспитателя | отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса |
| 2.7 | Качественная организация питания и выполнения норм питания  0 б. | медицинская сестра | не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений |
| 2.8 | Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами  2 б. | медицинская сестра, помощник воспитателя | на основании заключений (выводов) ПМПк ДОУ, ПМПК, медицинских организаций |
| 2.9 | Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями  0 б. | медицинская сестра |  |
| 2.10 | Эффективность работы по привлечению работников ДОУ к ЗОЖ, занятиям спортом  0 б. | медицинская сестра | организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОУ |

**4.4. Третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал» (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, сторож, повар, шеф-повар, заведующий складом(кладовщик), вахтер, уборщик служебных помещений, делопроизводитель)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Должность | Примечание |
| I. Общие показатели | | | |
| 1.1 | Активное участие в общественно значимой деятельности  Субботники:  Активный – 3 б.  Средне активный – 1 б.  Ремонт помещений – 2б.  Благоустройство территории – 2б.  Замена – 2 б.  Работа без листка нетрудоспособности – 1б.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Участие в мероприятиях на уровне ДОУ:  Победитель - 1 б.  Участник – 0,5 б.  Участие в мероприятиях на муниципальном уровне:  Победитель - 2 б.  Участник – 0,5 б.  ГТО - 1 б.  Участие в мероприятиях на региональном уровне:  Победитель - 3 б.  Участник – 1 б.  ГТО – 2 б.  Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО: Руководство – 2б.  Участие – 1б. | все, относящиеся к обслуживающему персоналу | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях повышающих имидж ДОУ |
| 1.2 | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии  От 3 до 5 б. | все, относящиеся к обслуживающему персоналу |  |
| 1.3 | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов  От 3 до 4 б.  Замечание - -1 б. | все, относящиеся к обслуживающему персоналу |  |
| 1.4 | За сложность и напряженность работы  2 б. | все, относящиеся к обслуживающему персоналу | в соответствии с положение ДОУ |
| II. Специфические показатели | | | |
| 2.1 | Качественное выполнение функций шеф-повара  2 б. | повар |  |
| 2.2 | Качественная организация питания детей  2 б. | повар | отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений |
| 2.3 | Наличие квалификационного разряда  2 б. | повар |  |
| 2.4 | Обеспечение диетического питания детей  2 б. | повар |  |
| 2.5 | Качественное содержание пищеблока  3 б. | подсобный рабочий | отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, |
| 2.6 | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ  от3 до 4 б. | подсобный рабочий, кастелянша, иные должности обслуживающего персонала при выполнении данной функции |  |
| 2.7 | Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком  до 5 б. | кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья |  |
| 2.8 | Качественное содержание территории ДОУ  От 3 до 4 б. | дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений |  |
| 2.9 | Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников  До 5 б. | рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений |  |
| 2.10 | Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества зданий, территории ДОУ  От 2 до 3 б. | сторож |  |

**4.5. Четвертая квалификационная группа «Административно-управленческий персонал» (заведующий хозяйством)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Показатели | Примечание |
| I. Общие показатели | | | |
| 1.1 | Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности  1 б.  При отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб. | | при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб |
| 1.2 | Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности  1 б.  При отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб. | | при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб |
| 1.3 | Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов  2 б. | |  |
| 1.4 | Соблюдение прав участников образовательного процесса  1 б.  Отсутствие обоснованных жалоб. | | отсутствие обоснованных жалоб |
| 1.5 | Активное участие в общественно значимой деятельности  Субботники:  Активный – 3 б.  Средне активный – 1 б.  Ремонт помещений – 2б.  Благоустройство территории – 2б.  Замена – 2б.  Работа без листка нетрудоспособности – 1б.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Участие в мероприятиях на уровне ДОУ:  Победитель - 1 б.  Участник – 0,5 б.  Участие в мероприятиях на муниципальном уровне:  Победитель - 2 б.  Участник – 0,5 б.  ГТО – 1б.  Участие в мероприятиях на региональном уровне:  Победитель - 3 б.  Участник – 1 б.  ГТО – 2б.  Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО: Руководство – 2б.  Участие – 1б.  (не более 5 баллов) | | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях повышающих имидж ДОУ |
| 1.6 | Высшее образование  3 балла | | за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе |
| II. Специфические показатели | | | |
| 2.1 | Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО  до 3 баллов | |  |
| 2.2 | Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности  1 б.  При отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО | | при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОУ |
| 2.3 | Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО  1 б.  Отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда. | | отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний по охране труда, своевременное проведение СОУТ, проведений мероприятий по улучшению условий охраны труда |
| 2.4 | Обеспечение выполнения натуральных норм питания  0 б. | | не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений |
| 2.5 | Высокое качество проведения ремонтных работ  До 2 б. | |  |
| 2.6 | Результативность работы по энергосбережению  До 2 б. | |  |
| 2.7 | Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОУ  1 б. | |  |
| 2.8 | Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОУ  1 б. | |  |
| 2.9 | Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОУ - 1 б. | |  |
| 2.10 | Обеспечение температурного режима в ДОУ в соответствии с СанПиН  1 б. | | при отсутствии обоснованных жалоб |