

«Принято»
Председатель общего собрания работников Учреждения
Захаров Е.А. Захарова

Протокол № 2 от 26 03 2024 г.

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 10»
Забелина Е.В. Забелина

Приказ № 8 от «25» 03 2024 г.



Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10»

Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат по должностям, не отнесенным к ПКГ.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) – минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной ПКГ, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) – размер увеличения минимального оклада (ставки

заработной платы).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителю учреждения стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

2. Порядок расчета заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 10»

2.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп или к должностям, не отнесенным к ПКГ;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;
- установления размеров должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель учреждения:

- проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нчс}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст - оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются по формуле:

$$Ст = Мо \times Кк + Кн, \text{ где:}$$

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк - коэффициент квалификации;

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения коэффициентов представлены в 2 к настоящему Положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. воспитателей, педагогов-психологов, т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$$O = Mo \times Kk + Kn, \text{ где:}$$

O - должностной оклад работника;

Mo - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Kk - коэффициент квалификации;

Kn - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.6. Зарплата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих или по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = O + K + C, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

2.7. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей

руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады работников ПКГ общепромышленных профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепромышленных профессий рабочих.

2.8. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики учреждения (классов, групп);

С - стимулирующие выплаты.

2.10. Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости

учреждения.

2.11. Должностные оклады заместителя руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.12. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения - управлением образования Администрации города Иванова; заместителю руководителя - руководителем учреждения.

2.14. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.15. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты за расширение зоны обслуживания;

- выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (приложение № 2 к настоящему Положению);

- выплаты молодым специалистам.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

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

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

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 3.4.2 - 3.4.4 настоящего Положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных

обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно.

3.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.7. В соответствии с муниципальной программой «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках подпрограммы «Поддержка молодых специалистов» молодым специалистам производится:

- ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера за истекший месяц в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении, в размере 2,5 тыс. рублей в месяц;
- единовременная муниципальная выплата компенсационного характера 15,0 тыс. рублей, 20,0 тыс. рублей, 25,0 тыс. рублей производится по истечении соответственно одного, двух и трех лет с момента возникновения у работника права на получение выплат, предусмотренных данной подпрограммой, и соблюдения условий для осуществления выплат, в течение одного, двух, трех лет соответственно.

Муниципальная выплата в рамках муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках подпрограммы «Поддержка молодых специалистов» осуществляется на период действия программы.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется Комиссией по установлению размера стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 10» (далее – Комиссия).

4.2. Состав Комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с Общим собранием работников Учреждения, порядок работы Комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о Комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.6. В целях поощрения работников муниципальных учреждений за выполненную работу установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.6.1. В целях повышения стимулирования производить выплату работникам в размере:

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей - заведующему;

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - заместителю заведующего.

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

4.6.2. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений установить дополнительную выплату поварам дошкольных образовательных учреждений (далее - дополнительная выплата поварам) в размере 2500 рублей.

Дополнительная выплата поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

4.6.3. Выплаты:

- за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

Выплаты производятся:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

4.6.4. Премииальные выплаты:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- к юбилейной дате (45, 50, 55, 65 и т.п.);
- к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, 27 сентября).
- за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждении;
- иные виды премий, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

4.6.5. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы педагогическим работникам проводятся на основании оценки эффективности и качества их профессиональной деятельности.

4.6.6. Включить в перечень выплат стимулирующего характера выплатами (доплатами) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.7. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4.8. Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в пунктах 4.6.1, 4.6.2, 4.6.3, 4.6.6 настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.8.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными показателями премирования являются:

<i>Наименование должности</i>	<i>Показатели премирования</i>
Старший	• высокий уровень подготовки и проведения

<p>воспитатель</p>	<p>педагогических советов;</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса; • качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета; • высокий уровень организации аттестации педагогических работников; • поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; • привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств); • снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
<p>Заместитель заведующего по АХР</p>	<ul style="list-style-type: none"> • своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; • высокое качество организации и проведения ремонтных работ; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; • привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств); • снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
<p>Воспитатели</p>	<ul style="list-style-type: none"> • активное участие в областных и городских мероприятиях, методических объединениях Учреждения; • реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • качество коррекционно-развивающей работы с детьми; • высокий уровень умений, знаний и навыков детей; • личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.); • плодотворное творческое взаимодействие с

	<p>родителями;</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости; • победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, области, стране); • наставничество. • снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
<p>Специалисты (музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель – логопед)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • активное участие в областных и городских конференциях, методических объединениях; • разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; • высокий уровень умений, знаний и навыков детей; • личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.); • плодотворное творческое взаимодействие с родителями; • качество коррекционно-развивающей работы с детьми; • победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, области, стране); • своевременное и качественное ведение банка данных детей, нуждающихся коррекционно-развивающей работе; • снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
<p>Младшие воспитатели</p>	<ul style="list-style-type: none"> • строгое соблюдение гигиенических норм и правил к содержанию помещений; • сохранность оборудования и инвентаря; • личный творческий вклад в оснащение развивающей среды (изготовление дидактических игр и

	<p>пособий, пошив кукольной одежды и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> • активное участие в детских праздниках; • высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости; • снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
Младший обслуживающий персонал (уборщица служебных помещений, дворник, подсобный рабочий)	<ul style="list-style-type: none"> • содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; • качественная уборка помещений; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
Повар	<ul style="list-style-type: none"> • высокое качество приготовления пищи; • строгое выполнение технологии приготовления пищи; • сохранность оборудования; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
Заведующий складом продуктов	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень работы с поставщиками; • контроль за качеством поставляемых продуктов; • качественное ведение документации. • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение своевременной смены белья; • сохранность оборудования; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
Рабочий по обслуживанию здания	<ul style="list-style-type: none"> • своевременное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок; • личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса в ДОУ (изготовление оборудования, дидактических материалов, использование личного инструмента и т.п.); • качественная подготовка Учреждения к новому учебному году • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
Инженер - электрик	<ul style="list-style-type: none"> • своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; • высокое качество организации и проведения ремонтных работ;

	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении.
Специалист по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> • своевременное проведение разъяснительной работы по вопросам охраны труда, разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев; • внедрение предложений в области охраны труда; • отсутствие случаев травматизма; • эффективность и интенсивность труда; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении
Делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> • своевременность и оперативность подготовки отчетной документации; • отсутствие нарушений при работе на сайтах bus.gov.ru; zakupki.gov.ru; • высокая культура делопроизводства; • эффективность и интенсивность труда; • работа в комиссиях, функционирующих в учреждении

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется с настоящим Положением индивидуально для каждого работника. Характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников детского сада обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутрисадового контроля, представленные заведующим, председателем Общего собрания работников Учреждения, старшим воспитателем, заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе;

- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей (законных представителей).

4.8.2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ – повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда педагога ДОУ от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ являются:

- проведение системной самооценки педагогом ДОУ собственных результатов эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов ДОУ в повышении качества своего труда.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется с учётом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы. Критерии заполняются педагогическими работниками 1 раз в полугодие, согласно Приложению 3 к данному Положению.

Стимулирующие выплаты распределяются членами Комиссии по критериям оценки качества оказанных услуг и выполненной работы педагогическими работниками МБДОУ «Детский сад № 10» за полугодие.

Размер стимулирующих выплат устанавливается за фактически отработанное время в зависимости от результатов деятельности работников на основании аналитической информации о показателях деятельности и представленной работниками заведующему МБДОУ «Детский сад № 10».

Педагогические работники 1 раз в полугодие (до 25 числа месяца: декабрь, июнь) на основе самоанализа результатов работы за полугодие, предоставляют заведующему МБДОУ «Детский сад № 10» критериальный лист оценки за своей подписью.

Поступившие материалы рассматриваются заведующим и на их основе готовится информация для представления на заседание Комиссии. Комиссия принимает решение о начислении стимулирующей выплаты работников МБДОУ «Детский сад № 10» открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующим издаётся приказ о назначении стимулирующей части заработной платы.

Расчёт стимулирующих выплат производится путём подсчёта баллов за отчётный период:

- полученную сумму на 6 месяцев : 6 месяцев = сумма на 1 месяц.

- полученную сумму на 1 месяц : на сумму баллов всех педагогических работников = стоимость 1 балла.
- стоимость 1 балла x на итоговые баллы, которые набрал 1 сотрудник = ежемесячная стимулирующая выплата 1 сотрудника в течении полугодия.

5. Порядок и условия оказания материальной помощи

- 5.1. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.
- 5.2. Источником материальной помощи является экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 5.3. Настоящий порядок распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 5.4. Материальная помощь оказывается по мере необходимости.
- 5.5. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 5.6. Предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:
 - смерть близких родственников (супруги, дети, родители)
 - свадьба (заключение официального брака)
 - рождение ребенка
 - длительная болезнь (травма) сотрудника, требующая реабилитации
 - стихийные бедствия
 - иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.
- 5.7. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 5 000,00 рублей.
- 5.8. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.
- 5.9. Заявление пишется на имя руководителя образовательного учреждения с указанием причин для выдачи.
- 5.10. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

6. Другие вопросы оплаты труда

- 6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 6.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».
- 6.3. Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.
- 6.4. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.
- 6.5. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего 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 начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 6.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- 6.8. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 6.9. В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

- 6.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.11. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.
- 6.12. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

Таблица 1. Штатное расписание учреждения (наименование учреждения)

Классификационный уровень	Должность (наименование)	Максимальная заработная плата
1 квалификационный уровень	Минимальная должность	1000

Таблица 2. Штатное расписание учреждения (наименование учреждения)

Классификационный уровень	Должность (наименование)	Максимальная заработная плата
2 квалификационный уровень	Минимальная должность	1500
3 квалификационный уровень	Минимальная должность	2000
4 квалификационный уровень	Минимальная должность	2500

Таблица 3. Штатное расписание учреждения (наименование учреждения)

Классификационный уровень	Должность (наименование)	Максимальная заработная плата
1 квалификационный уровень	Минимальная должность	1000
2 квалификационный уровень	Минимальная должность	1500
3 квалификационный уровень	Минимальная должность	2000
4 квалификационный уровень	Минимальная должность	2500

Приложение № 1

Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и должностные оклады по должностям, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

ПКГ должностей работников образования:

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6005

ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	7914
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог - психолог	9178
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель - логопед	9235

ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	5486
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом	7608
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-энергетик (энергетик)	8346

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	3853
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4212
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5005

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	8346

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

Коэффициенты квалификации

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Не имеющие квалификационной категории	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности	1,02
Первая квалификационная категория	1,05
Высшая квалификационная категория	1,10

Коэффициент специфики работы учреждений

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогические работники	0,20
Работа в образовательных учреждениях, группах (комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы: - педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом - работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Работа в образовательных учреждениях: - логопеды	0,20

Критерии оценки качества и результативности труда для начисления стимулирующей выплаты воспитателям

МБДОУ «Детский сад № 10» за _____ полугодие _____ года

Ф.И.О. воспитателя _____

I критерий: Результативность педагогической деятельности						
Показатели	Количество баллов за каждый показатель	Самооценка	Примечание педагога	Оценка комиссии	Примечание комиссии	Итоговая оценка
1.1. Снижение уровня заболеваемости	<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - свыше 83% - 3 балла; - от 75 % до 83% - 2 балла; - от 65 % до 75 % - 1 балл 					
1.2. Знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма	2 балла					
1.3. Обеспечение сохранности здоровья детей	<p>- Организация спортивных праздников, физкультурных развлечений, физкультурных досугов (2 и более) – 1 балл</p> <p>- Организация закаляющих процедур (согласовано и разработано с медицинской сестрой), организация физминуток, подвижных игр в течение дня, создание эмоционального благополучия, проведение профилактических мероприятий, использование нетрадиционных форм (точечный массаж) – 1 балл</p>					

1.4. Создание и соблюдение санитарно-гигиенических, эстетических условий	Выполнение температурного, светового режима, режима проветривания, режима дня, подбор мебели по росту детей – 1 балл		
1.5. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Развивающая среда в группе: - Связанное с детьми пространство (использование вертикального пространства, возможности уединения, детские работы) – 2 балла - Наличие центров детской активности - 1 балл		
1.6. Качественное состояние закреплённой территории (прогулочного участка)	1 балл		
1.7. Развитие способностей воспитанников (участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях и т. д., подтвержденное дипломами, грамотами)	уровень ДОО- 1 балл; муниципальный уровень (2 конкурса и более) – 2 балла; региональный уровень (2 конкурса и более) - 2 балла; федеральный уровень (3 конкурса и более) - 3 балла Результативность (1-3 место в муницип. или регион. конкурсах) – 1 балл		
II критерий: Самоорганизация и самообразование педагогического работника			
2.1. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы ДОУ (работа на безвозмездной основе и превышающая ООП- программы:	1 балл		

<p>2.3. Участие в методической деятельности допвузовской образовательной организации (выступление на педагогическом совете, педагогическом часе и проведение консультаций для педагогических работников; проведения семинаров-практикумов и мастер-классов).</p>	1 балл			
<p>2.3. Публикации в научных и профессиональных изданиях, на образовательных интернет-порталах</p>	<p>Публикации в научных и профессиональных изданиях (печатных) – 2 балла На образовательных интернет-порталах (2 и более) – 1 балл</p>			
<p>2.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах, организованных Министерством, Департаментом, управлением образования, другими государственными, бюджетными учреждениями</p>	<p>муниципальный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; федеральный уровень (3 и более) – 2 балла Результативность (1-3 в муницип. конкурсах) – 1 балл</p>			
<p>2.5. Своевременность и качество оформления рабочей документации (План ВОР; табель посещаемости воспитанников; протоколы родительских собраний; сведения о родителях и детях)</p>	1 балл			

<p>2.6. Разработка и реализация мероприятий, социальных проектов, авторских программ, технологий, методов, способствующих развитию дошкольного учреждения, улучшению его имиджа.</p>	<p>1 балл</p>		
<p>2.7. Самообразование (участие в семинарах, вебинарах, конференциях (2 и более); курсы, учеба (2 и более), подтвержденных сертификатами и удостоверениями)</p>	<p>1 балл 1 балл</p>		
<p>2.8. Эффективность использования ИКТ.</p>	<p>- Использование ИКТ – 1 балл - Сайт педагога – 2 балла - Размещение информации на сайте ДОУ – 1 балл</p>		
<p>2.9. Применение нетрадиционных форм работы с родителями.</p>	<p>- Эффективность совместных мероприятий с родителями воспитанников в нетрадиционной форме (конференции, аукцион, мастер – класс, мозговой штурм, конкурсно-развлекательная программа) – 1 балл</p>		
<p>2.10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников</p>	<p>1 балл</p>		

III критерий: Высокий уровень исполнительской дисциплины, дополнительная работа (определяет руководителя) до 5 баллов

<p>3.1. Безупречное выполнение приказов, распоряжений и дополнительных поручений</p>			
--	--	--	--

<p>3.2. Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.)</p>				
<p>3.3. Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня</p>				
<p>3.4. Дополнительная работа (наставничество, выполнение общественных работ, сотрудничество с организациями социума, участие в мероприятиях на других группах, работа с родителями, сохранность имущества, дидактических пособий, игрушек)</p>				
				ИТОГО баллов

Председатель УС: _____ /
 Заведующий ДОУ: _____ /
 Старший воспитатель: _____ /
 Председатель Общего собрания работников ДОУ, воспитатель: _____ /
 Член УС: _____ /
 Воспитатель: _____ /

**Критерии оценки качества и результативности труда для начисления стимулирующей выплаты специалистам
МБДОУ «Детский сад № 10» за _____ полугодие _____ года**

Должность, Ф.И.О. специалиста _____

I критерий: Результативность педагогической деятельности						
Показатели	Количество баллов за каждый показатель	Самооценка	Примечание педагога	Оценка комиссии	Примечание комиссии	Итоговая оценка
1.1. Посещаемость воспитанниками занятий	- свыше 83% - 3 балла; - от 75 % до 83% - 2 балла; - от 65 % до 75 % - 1 балл					
1.2. Выполнение программы по здоровьесбережению «Здоровячок»	1 балл					
1.3. Развитие способностей воспитанников (участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях и т. д., подтвержденное дипломами, грамотами)	уровень ДОО- 1 балл; муниципальный уровень (2 конкурса и более) - 2 балла; региональный уровень (2 конкурса и более) - 2 балла; федеральный уровень (3 конкурса и более) - 3 балла					

1.4. Знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма	Результативность (1 – 3 место в муницип. или регион. конкурсах) – 1 балл	2 балла			
1.5. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>Развивающая среда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание открытой, мобильной предметно-развивающей среды в ДОУ, атриум, коридоры – 1 балл - Благоустройство, эстетическое оформление прогулочных участков- 1 балл - Наличие центров детской активности по направлению специалиста в групповых помещениях - 1 балла - Совместная работа с воспитателями (проведение праздников, развлечений, НОД) 1 балл 				
1.6. Создание и соблюдение санитарно-гигиенических, эстетических условий.	<p>Выполнение температурного, светового режима, режима проветривания, режима дня, подбор мебели и оборудования по росту детей – 1 балл</p>				
II критерий: Самоорганизация и самообразование педагогического работника					
2.1. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы ДОУ (работа на безвозмездной основе и превышающая образовательную программу по направлению специалиста)	2 балла				

<p>2.2. Участие в методической деятельности дошкольной образовательной организации: - выступление на педагогическом совете, педагогическом часе и проведение консультаций для педагогических работников; проведение семинаров-практикумов и мастер-классов.</p>	<p>1 балл</p>				
<p>2.3. Публикации в научных и профессиональных изданиях, на образовательных интернет-порталах</p>	<p>Публикации в научных и профессиональных изданиях (печатных) – 2 балла На образовательных интернет-порталах (2 и более) – 1 балл</p>				
<p>2.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах, организованных Министерством, Департаментом, управлением образования, другими государственными, бюджетными учреждениями</p>	<p>муниципальный уровень – 3 балла; региональный уровень - 2 балла; федеральный уровень (3 и более) – 2 балла Результативность (1 -3 место в муницип или регион конкурсах) – 1 балл</p>				
<p>2.5. Своевременность и качество оформления рабочей документации (План ВОР; табель посещаемости воспитанников; педагогический мониторинг, рабочая программа)</p>	<p>1 балл</p>				
<p>2.6. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, способствующих развитию дошкольного учреждения, улучшению его имиджа.</p>	<p>1 балл</p>				

2.7. Самообразование (участие в семинарах, вебинарах, конференциях (2 и более); курсы, учеба (2 и более), подтвержденных сертификатами и удостоверениями)	1 балл					
2.8. Эффективность использования ИКТ.	Использование ИКТ - 1 балл - Сайт педагога – 2 балла - Размещение информации на сайте ДОУ - 1 балл					
2.9. Применение нетрадиционных форм работы с родителями.	Эффективность совместных мероприятий с родителями воспитанников в нетрадиционной форме (конференции, аукцион, мастер – класс, мозговой штурм, конкурсно-развлекательная программа) – 2 балла					
2.10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл					
III критерий: Высокий уровень исполнительской дисциплины, дополнительная работа (определяет руководитель) до 5 баллов						
3.1. Безупречное выполнение приказов, распоряжений и дополнительных поручений (качество выполнения и оперативность работы)						
3.2. Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.)						
3.3. Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня (-включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих групп;						

<p>-участие в качестве модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференций)</p> <p>3.4. Дополнительная работа (наставничество, выполнение общественных работ, сотрудничество с организациями социума участие в мероприятиях на других группах, сохранность имущества, дидактических пособий, игрушек)</p>						
ИТОГО баллов						

Председатель УС: _____ /

Заведующий ДОУ: _____ /

Старший воспитатель: _____ /

Председатель Общего собрания работников ДОУ, воспитатель: _____ /

Член УС: _____ /

Специалист (должность): _____ /

Критерии оценки качества и результативности труда для начисления стимулирующей выплаты старшему воспитателю

МБДОУ «Детский сад № 10» за _____ полугодие _____ года

Ф.И.О. старшего воспитателя _____

Показатели	Количество баллов за каждый показатель	Самооценка	Примечание педагога	Оценка комиссии	Примечание комиссии	Итоговая оценка
I критерий: Качество и содержание воспитательно – образовательного процесса						

1.1. Посещаемость воспитанниками занятий	- свыше 83% - 3 балла; - от 75 % до 83% - 2 балла; - от 65 % до 75 % - 1 балл					
1.2. Планирование образовательного процесса с учетом ФГОС ДО (осуществление образовательного процесса в соответствии с образовательной программой ДОУ)	Наличие отчетных документов по деятельности ДОУ - 1 балл; наличие документации воспитателей - 1 балл					
1.3. Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	1 балл					
1.4. Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования, культуры, ГИБДД.	2 балл					
1.5. Самообразование (участие в семинарах, вебинарах, конференциях (2 и более); курсы, учеба (2 и более), подтвержденных сертификатами и удостоверениями)	1 балл 1 балл					
1.6. Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	2 балла					
1.7. Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, региональном, всероссийском уровне.	муниципальный уровень - 3 балла; региональный уровень - 2 балла; федеральный уровень (3 и более) - 2 балла Результативность (1-3 место в муниц. или регион. конкурсах) - 1 балл					

1.8. Выполнение плана аттестации педагогических работников	1 балл				
1.9. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	1 балл				
1.10. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, форумы).	3 балла				
1.11. Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	1 балл				
1.12. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	2 балла				
1.13. Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ	1 балл				
1.14. Использование ИКТ в образовательном процессе.	1 балл				
1.15. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно – образовательного процесса	2 балла				
1.16. Участие воспитанников в различных конкурсах	уровень ДОО- 1 балл; муниципальный уровень (2 конкурса и более) – 2 балла; региональный уровень (2 конкурса и более) - 2 балла;				

	Федеральный уровень (3 конкурса и более) - 3 балла				
	Результативность (1-3 место в муниц. или регион. конкурсах) - 1 балл				

II критерий: Работа с родителями

2.1. Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	1 балл				
2.2. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	2 балла				
2.3. Отсутствие обеспокоенных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	1 балла				

III критерий: Высокий уровень исполнительской дисциплины, дополнительная работа (определяет руководитель) до 5 баллов

3.1. Безупречное выполнение приказов, распоряжений и дополнительных поручений (качество выполнения и оперативность работы)					
3.2. Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия,					

ремонтные работы, оформление интерьера и др.)							
3.3 Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня (включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих групп; участие в качестве модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях)							
3.4 Дополнительная работа (наставничество, выполнение общественных работ, сотрудничество с организациями социума участие в мероприятиях на других группах, сохранность имущества дидактических пособий, игрушек)							
3.5 Состояние кабинетов, закрепленных помещений (содержание закрепленных кабинетов в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение техники безопасности и охраны труда)							
ИТОГО баллов							

Председатель УС: _____ /
 Заведующий ДОУ: _____ /
 Старший воспитатель: _____ /
 Председатель Общего собрания работников ДОУ, воспитатель: _____ /
 Член УС: _____ /
 Старший воспитатель: _____ /

Гондумеровано, прошнуровано и
склеплено печатно на 37 листах

Заведующий

М.В. Е.В. Забелина



№ п/п	Наименование объектов, подлежащих инвентаризации	Фактическое состояние объектов на дату инвентаризации	Комментарий

УТВЕРЖДЕНО

 И.В. Забелина
 Заведующий