

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
МБДОУ № 10 пгт Хрустальный
(протокол от 01.12.2023 № 2)

УТВЕРЖДАЮ
МБДОУ № 10 пгт Хрустальный

Т.В. Плотникова
01.12.2023



Положение о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10» пгт Хрустальный
Кавалеровского муниципального округа Приморского края
(МБДОУ № 10 пгт Хрустальный)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» пгт Хрустальный Кавалеровского муниципального округа Приморского края (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МБДОУ № 10 пгт Хрустальный (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;

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

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Энской области на соответствующий год между правительством Энской области, энским объединением профсоюзов и энским объединением работодателей.

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам,

устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТувд} = \text{ФОТб} \cdot \text{ПП},$$

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \cdot \text{СТ},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- **приложение № 1** «Должностные оклады педагогических работников, административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала».

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;

- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу во вредных условиях и условиях в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за стаж непрерывной работы;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

5.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования

приложение № 3;

приложение № 4 - оценка эффективности педагогических работников.

5.5. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ № 10 пгт Хрустальный от 01.12.2023 г.

Должностные оклады педагогических работников

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности / профессии	Оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05. 2008 № 216н			
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель.	15214
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог.	18978
Должностные оклады административно-хозяйственного персонала			
Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности / профессии	Оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н			
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством.	11991
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н			
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож; машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, кухонный рабочий,	10118
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	11265
	2 квалификационный уровень	Плотник	11991
Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала			
Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности / профессии	Оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05. 2008 № 216н			
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель.	11227

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Перечень выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Наименование выплаты	Размер
Выплаты за работу на работах с вредными условиями (по результатам специальной оценки рабочих мест)	12% от оклада

Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Наименование выплаты	Размер
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Соответствует размерам районных коэффициентов, устанавливаемым Правительством
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: • работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; • работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

**Критерии оценки качества и результативности труда
учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала для
установления стимулирующих выплат**

№ п./п.	Показатели	Размер	Периодичность
Качество			
1.	За качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин, проведение генеральных уборок, по итогам сантройки	до 30%	по факту
2.	Устранение аварийных ситуаций в выходные и праздничные дни	до 10%	по факту
3.	За работу в чрезвычайных ситуациях (аварийный ремонт, карантин на группе)	до 10%	по факту
4.	За работу, не входящую в круг должностных	до 50%	по факту
	Итого:	100%	
Результативность			
1	По итогам работы в календарном году	до 20%	по итогам года
2	За результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	до 20%	по факту
	Итого:	40%	

Приложение №4
к положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ № 10 пгт Хрустальный от 01.12.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности педагогических работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10» пгт Хрустальный
Кавалеровского муниципального округа Приморского края
(МБДОУ № 10 пгт Хрустальный)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов МБДОУ № 10 пгт Хрустальный Кавалеровского муниципального округа Приморского края (*далее Положение*) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- постановления Администрации Кавалеровского муниципального района от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района»,

1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполненных работ педагогическими работниками МБДОУ № 10 пгт Хрустальный Кавалеровского муниципального округа Приморского края (*далее – учреждения*) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.4.3. настоящего Положения)

1.3. Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачи проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно – социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам МБДОУ № 10 пгт Хрустальный, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (*продуктивный*) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

1.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель;
- музыкальный руководитель.

2.2. Основание для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого педагога, в котором собраны:

- личные профессиональные достижения в образовательной деятельности;
- результаты обучения, воспитания и развития воспитанников;
- вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени;
- участие в реализации районного проектного офиса;
- наставничество (*организация работы с молодыми педагогами*);

- участие совместной работы с учреждениями дополнительного образования;
- участие в общественной жизни учреждения.

Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (*Приложение 1а*).

2.3. 60% от месячного размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат за месяц. 40% от месячного размера стимулирующей части фонда оплаты труда остается в резерве на выплату премий и материальных поощрений.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (*краткий анализ работы*).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (*далее - Комиссия*). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, которые хранятся в МБДОУ в течение 3 лет и утверждаются приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

Отчетные листы заполняются до 15-го числа каждого месяца.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе предоставленных оценочных листов, материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 13 числа отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы с 14 – 15 числа отчетного периода;
- 16 – 17 отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагог. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, которые хранятся в МБДОУ в течение 3 лет и утверждаются приказом руководителя.

2.14. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.15. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

2.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании», Устава, локальных актов образовательного учреждения;

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка ДОО;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб участников образовательного процесса ДОО;
- уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может только по решению Комиссии;
- обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее, чем за 2 месяца.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

Приложение №1а
к положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ № 10 пгт Хрустальный от 01.12.2023 г.

Оценочный лист
выполнения утверждённых критериев качества выполняемых работ **воспитателем**
за _____ квартал 20____ г

Наименование критериев	Условия получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Шкала баллов	Оценка педагога	Оценка комиссии, разъяснения по баллам
1. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников					
1.1.Применение здоровьесберегающих технологий в системе	-корректирующая гимнастика; -гимнастика для глаз; - массаж: точечный, с массажными шариками; - дыхательная гимнастика, - динамическая пауза, -артикуляционная гимнастика		3		
1.2.Индекс здоровья детей	$N=B:A*100$ В – кол-во воспитанников ни разу не болевших в отчётный период А – общая численность воспитанников.	- 45% и выше	5		
		- 15% - 45%	4		
		- 15% и ниже для детей раннего возраста:	3		
		- 45% и выше	5		
		- 15% - 45%	4		
1.3.Посещаемость воспитанниками ДОУ	согласно табелю посещаемости	75-80%	1		
		80-90%	2		
		90-100%	3		
		для детей раннего возраста:			
		75-80%	3		
		80-90%	4		
		90-100%	5		
1.4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности	отсутствие детского травматизма		5		

воспитанников					
2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС					
2.1.Участие педагога в реализации инновационных проектов и программ	- педагогом самостоятельно разработан проект, программа и его реализация		5		
	- является участником общего проекта: его реализация, итог		3		
2.2. Участие педагогов в районном проектном офисе	- педагогом самостоятельно разработан проект, программа и его реализация		5		
	-- является участником общего проекта: его реализация, итог		3		
2.2.Владение компьютером, Использование ИКТ.	Составление презентаций : использование их на родительских собраниях, школах, педагогических советах, НОД	не более 1б. за каждое	10		
2.3.Развитие творческих способностей воспитанников	Участие в конкурсах, выставках, фестивалях, проектах, олимпиадах, спортакиадах, КВН	уровень учреждения: 1 место	3		
		2 место	2		
		3 место	1		
		муниципальный уровень 1 место	4		
		2 место	3		
		3 место	2		
		региональный уровень: 1 место	5		
		2 место	4		
		3 место	3		
		за участие (не более 5 работ)	1		

2.4.Организация педагогом кружковой, студийной деятельности с воспитанниками	- наличие программы		3		
	- план подгрупповой и индивидуальной работы с воспитанниками		2		
	- результаты итогового мониторинга (в конце учебного года)				
	- с 1 – 2 лет	65-75%	2		
	- с 2 - 4 лет	75-80%	3		
	- с 4 – 6 лет	80-90%	4		
	- с 6 – 7 лет	90-100%	5		
2.5. Социальный критерий	- наличие программы взаимодействия или совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей		2		
	- положительная динамика охвата детей дополнительного образования		3		

3.Повышение профессиональной компетенции

3.1.Методическая деятельность	- транслирование опыта работы (мастер-классы, семинары, режимные моменты, ежемесячное обновление информации, открытые НОД)	- ДОУ	2		
		- район	3		
		- край	4		
	-ведение сайта ДОУ		10		
	- ведение личной странички на сайте ДОУ		2		
	- наличие публикаций в СМИ	региональный уровень	2		
	- ведение госпаблик, и страничек ДОУ в социальных сетях		10		
	размещение информации об образовательной деятельности с воспитанниками: на инстаграм в отдел образования и ДОУ		2		
	- выпуск газеты ДОУ «Познавай-ка! Развивай-ка!» (для родителей подготовительной	1 раз в квартал	2		

	группы) -обновление наглядного, демонстрационного, раздаточного материала для проведения режимных моментов и занятий - приобретение методической литературы	1 пособие 2-3 пособия 3 и более 1 книга, пособие 2 балла (предоставление чека)	1 2 3 до 20		
3.2. Работа с детьми в порядке инклюзии	наличие карты индивидуального образовательного маршрута, сопровождение индивидуальных и оздоровительных маршрутов.	1 ребёнок	1		
3.3.Повышение педагогического мастерства	участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах. участие во всероссийских вебинарах, мастер классах. удостоверение о повышении квалификации	- в ДОУ, муниципальный - краевой - всероссийский, международный (дипломы, благодарность) (не более 5 работ)	2 3 4 1 2 5		
3.4. Наставничество (организация работы с молодыми педагогами)	- наличие программы - наличие плана работы, его реализация - итог (творческий отчет)		5 4 5		
4.Создание элементов образовательной инфраструктуры					
4.1. Соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой ООП.	мобильность, безопасность, эстетичность обновление и пополнение стендовой информации, уголков по образовательным областям ФГОС ДО		2 2		

5.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями					
5.1. Организация работы с родителями	высокая посещаемость родительских собраний, консультаций, круглых столов	не менее 80% от числа семей группы	2		
	-проведение Дня открытых дверей		2		
	- участие родителей в мероприятиях предусмотренных планом работы учреждения (школа для родителей «Планета детства»)		3		
	- нетрадиционное оформление фотовыставки - привлечение внебюджетных средств		2		
5.2.Отсутствие задолженности по родительской плате	(приобретение, игрушек, наглядных методических пособий, постройки на прогулочных участках)		2		
	отсутствие		2		
	наличие		0		
6. Участие в жизни ДОУ					
6.1. Личный вклад в организацию праздничных мероприятий	Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются: Исполнение главной роли на другой возрастной группе	в период проведения мероприятия	10 б.		
	Исполнение второстепенной роли на другой возрастной группе		5 б.		
6.2.Участие в жизни учреждения	личный вклад в организацию и проведение праздничных мероприятий	оформление зала, приобретение костюмов, призов и тп	5		
6.3. Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями	ремонтные работы, благоустройство ДОУ и территории		4		
7. Исполнение трудовой дисциплины					
7.1.Отсутствие больничного листа			4		
7.2.Отсутствие конфликтных ситуаций			4		
7.3.Своевременное предоставление обязательной документации			4		
ИТОГО			100		

ФАКТОР СНЯТИЯ БАЛЛОВ					
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- зафиксирован детский травматизм	все баллы снимаются	100		
	- нарушение должностной инструкции при выполнении режимных моментов		50		
Нарушение санитарно-гигиенического режима	нарушение эпидрежима в группе	проветривание групповых помещений, соблюдение перерыва между НОД, временной режим занятий	30		
Трудовая дисциплина	- нарушение техники безопасности на производстве		100		
	- нарушение кодекса профессиональной этики		100		
	- конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ		100		
Работа с родителями	- создание конфликтных ситуаций, наличие жалоб со стороны родителей		50		
	- по письменному заявлению родителя		100		
	- ухудшение качества оказываемых услуг		50		

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____ / _____
 (баллы) (денежная сумма)

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Работник

ознакомлен _____ / _____

Оценочный лист
выполнения утверждённых критериев качества выполняемых работ
музыкального руководителя

за _____ квартал 20____ г

Наименование критериев	Условия получения выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Шкала баллов	Оценка педагога	Оценка комиссии, разъяснения по баллам
1. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников					
1.1.Применение здоровьесберегающих технологий в системе	Дыхательная гимнастика, распевки, динамическая пауза, пальчиковая гимнастика		3		
1.2.Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	отсутствие фиксированных переломов, растяжений, рваных ран		5		
2. Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС					
2.1. Участие педагога в реализации инновационных проектов и программ	-педагогом самостоятельно разработан проект, программа и его реализация	уровень учреждения	5		
	- является участником общего проекта: его реализация, итог		3		
2.2. Участие педагогов в районном проектном офисе	-педагогом самостоятельно разработан проект, программа и его реализация		5		
	- является участником общего проекта: его реализация, итог		3		
2.3. Владение компьютером, использование ИКТ	Составление презентаций: использование их на родительских собраниях, школах, педагогических советах, НОД	не более 16. за каждое	10		

2.4. Развитие творческих способностей воспитанников	Участие в конкурсах, выставках, фестивалях и т.д.	уровень учреждения:			
		1 место	3		
		2 место	2		
		3 место	1		
		муниципальный уровень			
		1 место	4		
		2 место	3		
		3 место	2		
		Региональный уровень:			
		1 место	5		
		2 место	4		
		3 место	3		
		за участие	1		
		(не более 5 работ)			
2.5.Организация педагогом кружковой, студийной деятельности с воспитанниками	-наличие программы		3		
	-план подгрупповой и индивидуальной работы с воспитанниками		2		
	- результаты итогового мониторинга (в конце учебного года)				
	- с 1 – 2 лет				
	- с 2 – 4 лет				
	- с 4 – 6 лет				
	- с 6 – 7 лет				
		65-75%	2		
		75-80%	3		
		80-90%	4		
		90-100%	5		

2.6.Социальный критерий	- наличие программы взаимодействия или плана совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей - положительная динамика охвата детей дополнительного образования		2 3		
3.Повышение профессиональной компетенции					
3.1. Методическая деятельность	- транслирование опыта работы (мастер-классы, семинары, консультации, доклад на педагогическом совете, открытые НОД) - ведение личной странички на сайте ДОУ - ведение сайта ДОУ - наличие публикации в СМИ - размещение информации об образовательной деятельности с воспитанниками: на инстограм в отдел образования и ДОУ - обновление наглядно-деманстрационного материала для проведения занятий - приобретение методической литературы	- ДОУ - район - край региональный уровень 1 пособие 2-3 пособия 3 и более 1 книга, пособие 2 балла (предоставление чека)	2 3 4 4 1 2 3 до 20		
3.2. Повышение педагогического мастерства	участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах Участие во всероссийских вебинарах, мастер классах. Удостоверение о повышении квалификации	- в ДОУ, муниципальный - краевой - всероссийский, международный (дипломы, благодарность) не более 5 работ	2 3 4 1 2 5		

3.3 Наставничество (организация работы с молодыми педагогами)	- наличие программы		5		
	- наличие плана работы, его реализация,		4		
	- итог (творческий отчет)		5		
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры					
4.1. Соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой ООП.	мобильность безопасность эстетичность		2		
	обновление и пополнение стендовой информации, уголков по образовательной области (музыкальное развитие) ФГОС ДО		2		
5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями					
5.1. Организация работы с родителями	-проведение Дня открытых дверей - участие родителей в мероприятиях предусмотренных планом работы учреждения (школа для родителей «Планета детства») -нетрадиционное оформление фотовыставки (консультации для родителей)		2 3 2		
6.1. Участие в жизни ДОУ	личный вклад в организацию и проведение праздничных мероприятий (оформление зала для проведения утренников)	1 мероприятие	4		
6.2. Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями	ремонтные работы, благоустройство ДОУ		4		
Исполнение трудовой дисциплины					
7.1. Отсутствие больничного листа			4		
7.2. Отсутствие конфликтных ситуаций			4		
7.3. Своевременное предоставление обязательной документации			4		
ИТОГО			100		

Фактор снятия баллов					
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- зафиксирован детский травматизм	все баллы снимаются	100		
	- нарушение должностной инструкции при выполнении режимных моментов		50		
Нарушение санитарно-гигиенического режима	нарушение эпидрежима в группе		30		
Трудовая дисциплина	- нарушение техники безопасности на производстве		100		
	- нарушение кодекса профессиональной этики		100		
	- конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ		100		
Работа с родителями	- создание конфликтных ситуаций, наличие жалоб со стороны родителей		50		
	- по письменному заявлению родителя		100		
	- ухудшение качества оказываемых услуг		50		

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____ / _____
(баллы) (денежная сумма)

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Работник ознакомлен _____ / _____