

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Лесниковский детский сад общеразвивающего вида № 2»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Лесниковский детский сад
общеразвивающего вида №2»

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников МКДОУ «Лесниковский детский сад общеразвивающего вида №2»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ «Лесниковский детский сад общеразвивающего вида №2»

Е.И. Бурундукова
« 16 » августа 2023 г.

Протокол от « 16 » августа 2023г.
№ 5

Т.П. Щепелева
« 16 » августа 2023 года.
Приказ № 4-57



**Положение
об оплате труда и стимулировании работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Лесниковский детский сад общеразвивающего вида № 2»**

Приложение к коллективному договору № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета работников Учреждения МКДОУ «Лесниковский детский сад общеразвивающего вида №2»

Принято на Общем собрании УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ «Лесниковский детский сад общеразвивающего вида №2»

Е.И. Бурундукова
« _____ » _____ 2023 г.

Протокол от «16» августа 2023г. № 5

Т.П.Щепелева
« _____ » _____ 2023 года.
Приказ № _____

Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Лесниковский детский сад общеразвивающего вида № 2»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Лесниковский детский сад общеразвивающего вида № 2» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Лесниковский детский сад общеразвивающего вида № 2» (далее - учреждения).

2. Системы оплаты труда работников образовательной организации (далее - работники) устанавливаются с учетом:

1) **единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) **Единого квалификационного справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного **приказом** Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) **номенклатуры** должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (далее - Номенклатура);

б) **рекомендаций** по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных **приказом** Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;

7) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) **методических рекомендаций** по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждений включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного

оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Система оплаты труда работников учреждений, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в **Перечень** должностей работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности, и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации Кетовского муниципального округа № 1461 от 22 июня 2023.

9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда работников учреждений, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Оплата труда работников культуры, работающих в образовательных организациях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений культуры, Кетовского муниципального округа, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих Управления народного образования Администрации Кетовского района, где вводится новая (отраслевая) система оплаты труда, утвержденная Постановлением Администрации Кетовского района № 800 от 30.04.2020 года.

13. Заработная плата работника образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного **Федеральным законом** от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Руководитель образовательной организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

17. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,

раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

19. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников приведены в приложении 2 к Положению.

20. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

21. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждения, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1
--	---	-----

22. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации».

23. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптационной программе в режиме инклюзии	0,05

24. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

25. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

26. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

27. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях

совместительства из других учреждений.

28. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

30. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 2 к Положению с учетом повышающих коэффициентов при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

31. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с **типовой формой** трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

32. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$Dp = M \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

M – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, равный 20 000 руб.;

Kупр - коэффициент масштаба управления.

33. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю образовательной организации Управлением образования Администрации Кетовского муниципального округа на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3. Показатели и порядок отнесения образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 1 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,85
2	1,5
3	1,25
4	1,0

34. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется в соответствии с постановлением Администрации Кетовского района от 1 марта 2017 года № 582 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Кетовского района и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений» определяется в кратности от 1 до 8.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с **Положением** об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым **постановлением** Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательной организации необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

35. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

36. Стимулирующие выплаты заведующему образовательной организацией осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности образовательных организаций и работы их руководителей приведены в положении о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Управлением образования Администрации Кетовского муниципального округа в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

37. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

38. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

39. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

40. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

41. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

42. Работникам образовательных организаций при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

43. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) или в абсолютном размере к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

44. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере 4% от оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, приведен в таблице 4.

№ п/п	Профессия (должность)	Надбавки
1.	Повар	4%

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с **Федеральным законом** от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по

обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в **части 1 статьи 17** Федерального закона.

45. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

46. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

47. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

48. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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.

49. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором,

соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

52. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

53. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Образовательные организации могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах).

54. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

55. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с учетом рекомендаций Управления образования Администрации Кетовского муниципального округа.

56. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) по результатам труда, персональный состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. В состав Комиссии входят 4 человека.

57. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно не позднее 24 числа текущего месяца, за фактически отработанное время.

58. Стимулирующие выплаты устанавливаются по представлению в Комиссию заместителями руководителя, старшего воспитателя информации о показателях деятельности структурных подразделений и работников учреждения за отчетный месяц.

59. Решение принимается открытым голосованием простым большинством голосов. В случае разногласий окончательное решение принимает руководитель учреждения.

60. Назначение и снижение стимулирующих выплат оформляются протоколом Комиссии.

61. Снижение размера стимулирующих выплат может быть произведено по решению Комиссии на основании представления руководителя, заместителями руководителя, старшего воспитателя, курирующих деятельность соответствующего структурного подразделения (работника), информации о наличии обоснованных замечаний о качестве труда работника.

62. Стимулирующие выплаты не назначаются при наличии дисциплинарного взыскания.

63. В случае невыполнения отдельных показателей и критериев эффективности деятельности размер ежемесячной стимулирующей выплаты снижается пропорциональному количеству набранных баллов.

64. По результатам работы Комиссии составляется протокол, к которому прилагаются оценочные листы каждого работника.

65. На основе протокола издаётся приказ руководителя об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

66. Каждый работник учреждения имеет право ознакомиться с результатами работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат не позднее двух рабочих дней после заседания Комиссии.

67. В случае несогласия с установленным размером выплаты по решению Комиссии Работник учреждения вправе подать обоснованное письменное обращение в конфликтную комиссию в течение 3-х рабочих дней со дня ознакомления с решением Комиссии. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур оценивания, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

68. Порядок расчета размера выплат стимулирующего характера производится по схеме:

- производится первоначальный подсчет баллов каждому работнику учреждения по итогам выполнения показателей за предыдущий месяц;
- производится подсчет общего количества баллов путём умножения количества набранных баллов каждого работника по итогам выполнения показателей за предыдущий месяц на количество отработанных часов;
- стоимость балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда на общее количество баллов, набранных всеми работниками;
- размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику на текущий период определяется путем умножения стоимости балла (денежный вес) на сумму баллов, полученных работником по итогам оценки Комиссией.

69. При наличии экономии фонда оплаты труда администрация учреждения имеет право осуществлять премирование работников учреждения из стимулирующего фонда оплаты труда в честь Дня дошкольного работника.

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации).

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

70. Расходы на выплату материальной помощи осуществляются за счет общего фонда оплаты труда (ФОТ), предусмотренного бюджетной сметой расходов на текущий календарный год, формируемый за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии таковой).

71. Материальная помощь выплачивается за счёт средств, полученных в результате экономии ФОТ.

72. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и др. форс-мажорные обстоятельства);
- смерть работника или его близких родственников (родителей, супруга, детей);
- юбилейная круглая дата (55, 60 лет - женщины, 60, 65 лет - мужчины).

73. В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена его семье.

74. Выплата материальной помощи работнику производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника с приложением копии подтверждающего документа. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику учреждения указывается её размер.

75. Выплата материальной помощи осуществляется единовременно.

76. Работникам, принятым в учреждение на условиях внешнего совместительства, материальная помощь не выплачивается.

77. Материальная помощь может выплачиваться работникам, попавшим в трудные жизненные ситуации по заявлению работника и представлению выборного профсоюзного органа.

78. Работникам, проработавшим менее трех лет, материальная помощь может выплачиваться только по представлению выборного профсоюзного органа.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МКДОУ

I ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. К показателям деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных Администрации Кетовского муниципального округа (далее - Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Администрации Кетовского муниципального округа: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.
2. Объем деятельности каждого дошкольного образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3.	Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, игровой площадки и других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15
5.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой, кухни, пищеблока, логопункта	за каждый вид	до 15

6.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
7.	Наличие теплиц (парников), огородов, пасек и др.	за каждый вид	до 50
8.	Наличие очистных и других сооружений, септика, овощехранилищ, отдельно стоящих прачечных	за каждый вид	до 20
9.	Наличие воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок» и т.д.)	за каждый вид	до 15
11.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	5
12.	Неблагоустроенность зданий		до 10
13.	Наличие 2 и более зданий, в которых осуществляется воспитательно-образовательный процесс		до 15
14.	Наличие групп кратковременного пребывания детей	За каждую группу	10, но не более 20
15.	Наличие инновационной площадки	Муниципального уровня	10
		Регионального уровня	15
		Федерального уровня	20
16.	Организация работы специалистами дошкольного образовательного учреждения с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	За каждого ребенка	0,5
17.	Наличие групп для детей раннего возраста (от 2 месяцев до 3 лет)	За каждую группу	10, но не более 20

3. Дошкольные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определяемых на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
400 и более	300-399	200-299	до 200

Раздел II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда

1. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации Кетовского муниципального округа в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации Кетовского муниципального округа за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Управлением образования Администрации Кетовского муниципального округа.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по:

общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

Пункт 1 (показателей) при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта.

6. Управление образования Администрации Кетовского муниципального округа:

1) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций,
подведомственных Администрации
Кетовского муниципального округа

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
КЕТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	9136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	9319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения	9505

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПОЗНАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
КЕТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	12875	14162.5	15450
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	13500	14850	16200
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	14125	15537.5	16950
4 квалификационный уровень			
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	14750	16225	17700
2 квалификационный уровень			
Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу, заведующий филиалом		16000	

Приложение 3
к положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций,
подведомственных Администрации
Кетовского муниципального округа

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

месяц: _____ 20 ____ г.

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты /баллы /руб.	
1. Качество организации деятельности ДОУ.	При выполнении и показателя	1.1. Своевременное и качественное ведение документации (годовой план, образовательная программа, номенклатура дел и т.д.) - документация соответствует всем требованиям - ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации к оформлению и содержанию	ежемесячно	2 1	
		1.2. Выполнение плана внутреннего контроля, годового плана: 96-100% 90-95% 80 - 89%	ежемесячно	3 2 1	
		1.3. Обеспечено функционирование системы внутреннего мониторинга (контроля) образовательного процесса в соответствии с ФГОС: • отсутствие замечаний администрации; • незначительные замечания;	ежемесячно	2 1	
		1.4. Анализ деятельности ДОУ, фиксация проведения различных форм контроля (оформление справок по результатам контроля, составление аналитических справок о работе учреждения, отчетов): - оформляется своевременно, качественно - оформляется частично	ежемесячно	2 1	
		1.5. Работа с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ, детьми, зачисленными на ПМПк - 1 ребёнок - ребёнка - 3 ребёнка и более	ежемесячно	1 2 3	
		1.6. Организация мероприятий, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (участие коллектива и воспитанников детского сада в конкурсах, акциях, выставках, фестивалях различного уровня, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада): - результативное участие - участие	ежемесячно	2 1	
2. охрана жизни и здоровья воспитанников	При выполнении и показателя	2.1. Контроль за выполнением режима дня, организацией образовательной деятельности в группах: - осуществляется - не осуществляется	ежемесячно	2 0	

и работников ДОУ			2.2. Организация оздоровительной работы в ДОУ (организация мероприятий, использование педагогами здоровые сберегающих технологий, контроль организации двигательной деятельности в группах): - оздоровительная работа проводится - не проводится	ежемесячно	2 0	
			2.3. Создание безопасной среды в ДОУ: Разработка инструкций, проведение инструктажа, ведение журнала инструктажа.	ежемесячно	2	
			2.4. Контроль над строгим соблюдением инструкций по охране жизни и здоровья детей, созданием безопасного образовательного пространства, отсутствие замечаний.	ежемесячно	2	
			2.5. Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей	По факту	1	
3. Взаимодействие с родителями	При выполнении и показателя		3.1. Организация работы с родителями различных категорий воспитанников (талантливые и одаренные дети, дети-инвалиды и дети с ОВЗ, дети из неблагополучных семей, дети, не посещающие детский сад и др.) - организация работы службы поддержки семей, воспитывающих детей раннего возраста на дому - организация работы служб психолого-педагогического сопровождения	ежемесячно	3 3	
			3.2. Организация мероприятий для родителей: - активные формы работы (собрания, круглый стол, тренинг, родительский клуб...) - пассивные формы работы (консультации, памятки, информация в соцсетях...)	ежемесячно	2 1	
			3.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей	ежемесячно	1	
4. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	При выполнении и показателя		4.1. Контроль соответствия развивающей предметно-пространственной среды детского сада требованиям ФГОС ДО, мероприятия, направленные на улучшение РППС	ежемесячно	2	
			4.2. Оснащение методического кабинета (обновление библиотечного фонда, оформление материалов, стендов, обобщенного педагогического опыта и т.п.)	ежемесячно	1	
			4.3. Благоустройство территории (цветники, постройки из снега...)	ежемесячно	2	
5. Методическая деятельность	При выполнении и показателя		5.1. Обобщение и представление собственного педагогического опыта: - участие в конференциях, РМО, педагогических чтениях; - публикации в СМИ: печатные издания (журналы) - газета «Собеседник» - интернет-ресурсы; - ведение личной странички (сменяемость методического материала)	ежемесячно	4 3 2 1 1	
			5.2. Использование разнообразных форм методической работы с педагогами: (МО, семинары-практикумы, деловые игры, педагогические советы, консультации, открытые просмотры, индивидуальные консультации, помощь в оформлении документации, обзор методической литературы, и др.) - учрежденческий уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	ежемесячно	2 3 4	
			5.3. Работа за компьютером, использование ИКТ в работе (ведение документации,	ежемесячно	5	

			разработка презентаций, работа с эл. почтой, использование интернет-ресурсов и т.п.)			
			5.4. Организация аттестации, повышения квалификации педагогических работников (помощь в оформлении аттестационных документов, оформление заявок и т.п.):	В период аттестации	3	
			5.5. Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, семинарах, конференциях, мастер-классах, профессиональных конкурсах на различных уровнях.	ежемесячно	3	
			5.6. Программы, используемые в образовательном процессе - разработка программы (индивидуально) - участие в разработке программы (коллективно) - Реализация программ, используемых в образовательном процессе	1 раз при разработке ежемесячно	3 2 1	
			5.7. Работа в творческих группах - организация работы, участие	ежемесячно	2	
			5.8. Наставничество и сопровождение молодых педагогов	ежемесячно	2	
6. Трудовая дисциплина	При выполнении и показателя		6.1. Соблюдение норм профессиональной этики и правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов	ежемесячно	1	
7. Общественная активность, дополнительная нагрузка	При выполнении и показателя		7.1. Участие в нерегламентированной деятельности (субботниках, различного рода комиссиях, утренняя (исполнение ролей), и т.д.)	Ежемесячно За каждое	2	
			7.2. Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени.	ежемесячно	2	
			7.3. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника	ежемесячно	1	
8. Взаимодействие и сотрудничество с социумом			8.1. Организация работы с социумом: - Планирование на год - Заключение договоров - Проведение совместных мероприятий с общеобразовательными учреждениями и другими социальными учреждениями	ежемесячно	1	
9. Самообразование педагога	При выполнении и показателя		9.1. Прохождение курсов повышения квалификации: - Курсы ИРОСТ - Дистанционные курсы	По мере прохождения	2 1	
			9.2. Прохождение профессиональной переподготовки	По мере прохождения	3	
10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении, наличие ведомственных наград	При выполнении и показателя		10.1. Педагогический стаж: - 20 лет и выше - 15-20 лет - 10-15 лет - 5-10 лет	ежемесячно	4 3 2 1	
			10.2. За наличие ведомственных наград	ежемесячно	2	
11.	При		11.1. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному	один раз в год	до 1000	

Премияльные выплаты по итогам работы	выполнения и показателя	году (без замечаний)		руб.
		11.2. Выполнение особо важных и ответственных работ (ремонтные работы, срочные работы, поручения администрации и т.д.)	по факту	до 3000 руб.
		ИТОГО		99

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателя

месяц: _____ 20 ____ г.

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты/баллы/руб.	
1. Результативность образовательной деятельности	При выполнении показателя	1.1. Результаты освоения образовательной программы: Показатель в Динамике - Высокий уровень усвоения программы вырос на 10%, низкий уровень уменьшился на 8 % - Высокий уровень усвоения программы вырос меньше чем на 10% или низкий уровень остались на прежнем уровне	Январь, май	2 1	
		Зависит от нагрузки	1.2. Результаты адаптации детей к детскому саду: - 50% и более легкой степени, при отсутствии тяжелой степени - менее 50% легкой степени, при наличии 1 ребенка с тяжелой степенью	Январь, май	2 1
		1.3. Качество образовательной деятельности по результатам контроля - 50-100% занятий высокого уровня - до 50% занятий высокого уровня - нет занятий высокого уровня при наличии занятия на низком уровне снимается 3 балла	Ежемесячно	3 2 1	
		1.4. Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях (ИРОСТ, ДЮОЦ): - региональный, федеральный уровень: призер/участник - муниципальный уровень: призер/участник - институциональный уровень: призер/участник - Дистанционные конкурсы (не нашего региона)	Ежемесячно	3/2,5 2/1,5 1/0,5 1/0,5	
		1.5. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	По факту	2	
	Зависит от нагрузки	1.6. Работа с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ, детьми, зачисленными на ПМПк - 1 ребёнок - 2 ребёнка - 3 ребёнка и более	Ежемесячно	1 2 3	
		1.7. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	По факту	1	

2. Охрана жизни и здоровья детей	При выполнении показателя	Зависит от нагрузки	2.1. Уровень посещаемости детьми группы от наполняемости группы по нормам СанПиНа: - 90%-100% - 71%-90% - 50%-70%	Ежемесячно	3 2 1	
		Зависит от нагрузки	2.2. Отсутствие детского травматизма При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый фиксированный случай	Ежемесячно	1	
			2.3. Использование здоровые сберегающих технологий: занятия, различные гимнастики...	Ежемесячно	1	
			2.4. Проведение спортивных развлечений	По факту	2	
		Зависит от нагрузки	2.5. Соблюдение сан - эпид. режима в группе (прием пищи, проветривание, личная гигиена, прогулка) - выполнение режима - зафиксированы нарушения	Ежемесячно	1 0	
			2.6. Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей	По факту	1	
3. Взаимодействие с родителями	При выполнении показателя		3.1. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб – жалоб и конфликтов не зафиксировано – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МКДОУ снимается 10 баллов	Ежемесячно	1 0	
			3.2. Эффективные формы работы с родителями: - пассивные формы работы: консультации, информационные стенды, мессенджер (еженедельно) - активные формы работы (собрание, круглый стол, тренинг, родительский клуб)	Ежемесячно	1 2	
			3.3. Участие родителей в жизни детского сада: (Оформление РППС в группе и на участке детского сада, выставки, помощь в организации совместного досуга...)	Ежемесячно	1	
			3.4. Отсутствие задолженности по родительской плате При наличии задолженности по родительской плате снимается 2 балла	Ежемесячно	2	
4. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	При выполнении показателя		4.1. Разработка дидактических игр (1 игра в месяц)	Ежемесячно	1	
			4.2. Благоустройство территории (цветники, зимние постройки...)	Ежемесячно	2	
			4.3. Оформление развивающей предметно-пространственной среды (центры развития, лепбук, атрибуты к сюжетно-ролевым играм) - создание центра - пополнение центра	Ежемесячно	2 1	
			4.4. Тематическое оформление группы	Ежемесячно	2	

			4.5. Разработка сценариев, организация праздников, развлечений	По мере проведения	2	
5. Методическая деятельность	При выполнении показателя		5.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства: - областной уровень: призер/участник - районный уровень: призер/участник	Ежемесячно	5/4,5 4/3,5	
			5.2. Участие педагога в дистанционных конкурсах (не нашего региона) призер/участник	Ежемесячно	1/0,5	
			5.3. Обобщение и представление собственного педагогического опыта: - участие в конференциях, РМО, педагогических чтениях; - публикации в СМИ: печатные издания (журналы) - газета «Собеседник» - интернет-ресурсы; - ведение личной странички (сменяемость методического материала)	Ежемесячно	4 3 2 1 1	
			5.4. Программы, используемые в образовательном процессе - разработка программы (индивидуально) - участие в разработке программы (коллективно) - Реализация программ, используемых в образовательном процессе	1 раз при разработке Ежемесячно	3 2 1	
			5.5. Использование ИКТ-технологий в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ: - создание собственных разработок, презентаций 2 шт - использование готовых материалов	Ежемесячно	2 1	
			5.6. Участие в методической работе (семинары, открытые просмотры, методические объединения, педсоветы, клубах и др.)	Ежемесячно	1	
			5.7. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	ежемесячно	1	
6. Трудовая дисциплина	При выполнении показателя		6.1. Соблюдение норм профессиональной этики и правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов	Ежемесячно При наличии конфликта	1	
			6.2. Своевременное оформление документации (перспективное планирование, календарное планирование, табель посещаемости, сведения о родителях, паспорт группы, утренние фильтры и др.), качество оформления: - высокий уровень исполнительности - единичные случаи неисполнительности За систематическую неисполнительность снимается 3 балла	Ежемесячно	2 1	
7. Общественная активность	При выполнении показателя		7.1. Участие в нерегламентированной деятельности (субботниках, различного рода комиссиях, утренниках (исполнение ролей), и т.д.)	Ежемесячно за каждое	2	
			7.2. Проектная деятельность (конспекты, фотографии, мероприятия)	Ежемесячно	2	
			7.3. Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией или выходящих за рамки рабочего времени	Ежемесячно	2	
			7.4. Подмена отсутствующего работника, исполнение обязанностей заведующей	Ежемесячно	1	

8. Самообразование педагога	При выполнении показателя	8.1. Прохождение курсов повышения квалификации: - Курсы ИРОСТ - Дистанционные курсы	Ежемесячно	2 1	
		8.2. Прохождение профессиональной переподготовки	По мере прохождения	2	
9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении, наличие ведомственных наград	При выполнении показателя	9.1. Педагогический стаж: - 20 лет и выше - 15-20 лет - 10-15 лет - 5-10 лет	Ежемесячно	4 3 2 1	
		9.2. За наличие ведомственных наград	Ежемесячно	2	
10. Премияльные выплаты по итогам работы	При выполнении показателя	10.1. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году (без замечаний)	один раз в год	до 1000 руб.	
		10.2. Выполнение особо важных и ответственных работ (ремонтные работы, срочные работы, поручения администрации и т.д.)	по факту	до 3000 руб.	
ИТОГО				99	

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда

месяц: _____ 202__

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты/баллы/руб.	
1. Результативность образовательной деятельности	При выполнении и показателя	1.1. Положительная динамика в речевом развитии детей (протоколы обследования, аналитические справки) - более 85% - 75-84% - менее 75%	Январь, май	3 2 0	
		1.2. Качество образовательной деятельности по результатам контроля - 50-100% занятия высокого уровня - до 50% занятий высокого уровня при наличии занятия на низком уровне снимается 3 балла	Ежемесячно	3 2	
		1.3. Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях (ИРОСТ, ДЮЦ): - региональный, федеральный уровень: призер/участник	Ежемесячно	3/2,5 2/1,5	

			<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень: призер/участник - институциональный уровень: призер/ участник - Дистанционные конкурсы (не нашего региона) 		1/0,5 1/0,5	
		Зависит от нагрузки	1.4. Работа с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ, детьми, зачисленными на ПМПк <ul style="list-style-type: none"> - 1 ребёнок - 2 ребёнка - 3 ребёнка и более 	Ежемесячно	1 2 3	
2. Охрана жизни и здоровья детей	При выполнении показателя	Зависит от нагрузки	2.1. Отсутствие детского травматизма <p style="text-align: center;">При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый фиксированный случай</p>	Ежемесячно	1	
			2.2. Использование здоровьесберегающих технологий во время занятий (различные гимнастики, физминутки...)	Ежемесячно	2	
3. Взаимодействие с педагогами	При выполнении показателя		3.1. Тетрадь взаимодействия с педагогами - систематически (1 раз в неделю)	Ежемесячно	3	
			3.2. Взаимодействие с педагогами по вопросам речевого развития детей (консультации, мастер-классы, рекомендации...)	Ежемесячно	3	
4. Взаимодействие с родителями	При выполнении показателя		4.1. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб: <ul style="list-style-type: none"> - жалоб и конфликтов не зафиксировано - зафиксировано <p style="text-align: center;">При выходе конфликта или жалобы за пределы МКДОУ снимается 10 баллов</p>	Ежемесячно	1 0	
			4.2. Эффективные формы работы с родителями: <ul style="list-style-type: none"> - пассивные формы работы: консультации, информационные стенды, мессенджер (еженедельно) - активные формы работы (собрание, круглый стол, тренинг, родительский клуб) 	Ежемесячно	2 3	
			4.3. Участие родителей в жизни детского сада: (Оформление РППС и на участке детского сада, выставки, помощь в организации совместного досуга...)	Ежемесячно	1	
			4.4. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Ежемесячно	2	
			4.5. Тетрадь с заданиями для работы с детьми дома - систематически (1 раз в неделю)	Ежемесячно	3	
5. Организация развивающей	При выполнении		5.1. Разработка дидактических игр (1 игра в месяц)	Ежемесячно	2	
			5.2. Благоустройство территории (цветники, зимние постройки...)	Ежемесячно	2	

предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	показателя		5.3. Оформление развивающей предметно-пространственной среды логопедического кабинета - создание речевого центра - пополнение речевого центра	Ежемесячно	3 2	
5. Методическая деятельность	При выполнении и показателя		6.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: - областной уровень: призер/участник - районный уровень: призер/участник	Ежемесячно	5/4,5 4/3,5	
			6.2. Участие педагога в дистанционных конкурсах (не нашего региона) призер/участник	Ежемесячно	1/0,5	
			6.3. Обобщение и представление собственного педагогического опыта: - участие в конференциях, РМО, педагогических чтениях; - публикации в СМИ: печатные издания (журналы) - газета «Собеседник» - интернет-ресурсы; - ведение личной странички (сменяемость методического материала)	Ежемесячно	4 3 2 1 1	
			6.4. Программы, используемые в образовательном процессе - разработка программы - участие в разработке программы - реализация программ, используемых в образовательном процессе	1 раз при разработке Ежемесячно	3 2 1	
			6.5. Использование ИКТ-технологий в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ: - наличие собственных разработок, презентаций 2 шт - использование готовых материалов	Ежемесячно	2 1	
			6.6. Участие в методической работе (семинары, открытые просмотры, методические объединения, педсоветы, работа в творческих группах, клубах и др.)	Ежемесячно	1	
6. Трудовая дисциплина	При выполнении и показателя		7.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов	Ежемесячно При наличии конфликта	1	
			7.2. Своевременное оформление документации (Программы и/или планы логопедической работы; Годовой план работы учителя-логопеда; Расписание занятий учителя-логопеда; Индивидуальные карты речевого развития обучающихся, получающих логопедическую помощь; Журнал учета посещаемости логопедических занятий; Отчетная документация по результатам логопедической работы), качество оформления: - высокий уровень исполнительности - единичные случаи неисполнительности	Ежемесячно	2 1	

			За систематическую неисполнительность снимается 3 балла			
8. Общественная активность	При выполнении и показателя		8.1. Участие в нерегламентированной деятельности (субботниках, различного рода комиссиях, утренниках (исполнение ролей) и т.д.)	Ежемесячно за каждое	2	
			8.2. Работа в творческих группах	Ежемесячно	1	
			8.3. Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией или выходящих за рамки рабочего времени	Ежемесячно	2	
			8.4. Подмена отсутствующего работника	Ежемесячно	2	
9. Самообразованию педагога	При выполнении и показателя		9.1. Прохождение курсов повышения квалификации: - Курсы ИРОСТ - Дистанционные курсы	Ежемесячно	2 1	
			9.2. Прохождение профессиональной переподготовки	По мере прохождения	3	
10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении, наличие ведомственных наград	При выполнении и показателя		10.1. Педагогический стаж: - 20 лет и выше - 15-20 лет - 10-15 лет - 5-10 лет	Ежемесячно	4 3 2 1	
			10.2. За наличие ведомственных наград	Ежемесячно	2	
11. Премияльные выплаты по итогам работы	При выполнении и показателя		12.1. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году (без замечаний)	один раз в год	до 1000 руб.	
			12.2. Выполнение особо важных и ответственных работ (ремонтные работы, срочные работы, поручения администрации и т.д.)	по факту	до 3000 руб.	
			ИТОГО		99	

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

месяц: _____ 20 ____ г.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты/баллы /руб.
-------	----------------------	-------------------	---	---------------	----------------------------

2.	Результативность образовательной деятельности	При выполнении показателя		Организация мониторинга по освоению детьми универсальных видов детской деятельности по основным образовательным областям программы ДООУ (по видам диагностики).	По мере необходимости	2	
3.		При выполнении показателя		Коррекция и результаты коррекции воспитанников по итогам диагностики. Количественный показатель - положительная динамика – 61-100% детей - положительная динамика – 31-60% детей - положительная динамика – 20-30% детей - положительная динамика – до 20% детей		3 2 1 0	
4.		При выполнении показателя		Результаты освоения образовательной программы: Количественный показатель - 90-100% усвоения программы - 85-89% - усвоения программы - Менее 85% - усвоения программы	Январь, май	2 1 0	
5.				Результаты адаптации детей к детскому саду: - 50% и более легкой степени, при отсутствии тяжелой степени - менее 50% легкой степени, при наличии 1 ребенка с тяжелой степенью	Январь, май	2 1	
5.				Качество образовательной деятельности по результатам контроля - 50-100% занятий высокого уровня - до 50% занятий высокого уровня при наличии занятия на низком уровне снимается 3 балла	Ежемесячно	2 1	
6.				Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях (ИРОСТ, ДЮЦ): - региональный, федеральный уровень: призер/участник; - муниципальный уровень: призер/участник; - институциональный уровень: призер/участник; - дистанционные конкурсы (не нашего региона): призер/участник.	Ежемесячно	3/2,5 2/1,5 1/0,5 1/0,5	
7.			Работа с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ, детьми, зачисленными на ПМПк, одаренными детьми. - 1 ребёнок - 2 ребёнка - 3 ребёнка и более	Ежемесячно	1 2 3		
8.	Охрана жизни и здоровья детей	При выполнении показателя	Зависти от нагрузки	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый фиксированный случай	Ежемесячно	1	
9.			Зависти от нагрузки	Использование здоровьесберегающих технологий во время занятий (Проведение физкультминуток, пальчиковой гимнастики, артикуляционной гимнастики и пр.)	Ежемесячно	1	
10.			Зависти	Соблюдение сан - эпид. режима в помещении (проветривание, личная гигиена)	Ежемесячно	1	

			т от нагр узки	- выполнение режима - зафиксированы нарушения		0	
11.				Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей	По факту	2	
12.	Взаимодействие с педагогами	При выполнении показателя		Тетрадь взаимодействия с педагогами - систематически (1 раз в неделю)	Ежемесячно	1	
13.				Взаимодействие с педагогами по вопросам организации работы с детьми (консультации, мастер-классы...)	Ежемесячно	2	
14.				Осуществление деятельности, направленной на сохранение психологического, соматического и социального благополучия педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания. Работа с молодыми педагогами и др.)	Ежемесячно	1	
15.				Разработка сценариев, организация праздников, развлечений	По мере проведения	2	
16.	Взаимодействие с родителями	При выполнении показателя		Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб: – жалоб и конфликтов не зафиксировано – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МКДОУ снимается 10 баллов	Ежемесячно	1 0	
17.				Эффективные формы работы с родителями: - пассивные формы работы: консультации, информационные стенды, мессенджер (еженедельно) - активные формы работы (собрание, круглый стол, тренинг, родительский клуб)	Ежемесячно	1 2	
18.				Участие родителей в жизни детского сада: (Оформление РППС и на участке детского сада, выставки, помощь в организации совместного досуга и пр.)	Ежемесячно	1	
19.				Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Ежемесячно	1	
20.			Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	При выполнении показателя		Разработка дидактических игр (1 игра в месяц)	Ежемесячно
21.		Благоустройство территории (цветники, зимние постройки...)			Ежемесячно	2	
22.		Оформление развивающей предметно-пространственной среды: - обогащение базисных компонентов в кабинете психолога, создание центра, пополнение центра - создание дидактических пособий, альбомов - оформление «Уголка психолога» в группах - создание картотек, игр и упражнений для педагогов и родителей			Ежемесячно	2 2 1 1	

23.	Методическая деятельность	При выполнении показателя	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: - областной уровень: призер/участник - районный уровень: призер/участник	Ежемесячно	5/4,5 4/3,5		
24.			Участие педагога в дистанционных конкурсах (не нашего региона) призер/участник	Ежемесячно	1/0,5		
25.			Обобщение и представление собственного педагогического опыта: - участие в конференциях, РМО, педагогических чтениях; - публикации в СМИ: печатные издания (журналы) - интернет-ресурсы; - ведение личной странички (сменяемость методического материала)	Ежемесячно	2 2 1 1		
26.			Программы, используемые в образовательном процессе - разработка программы - участие в разработке программы - Реализация программ, используемых в образовательном процессе	1 раз при разработке Ежемесячно	3 2 1		
27.			Использование ИКТ-технологий в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ: - наличие собственных разработок, презентаций: 2 шт - использование готовых материалов	Ежемесячно	2 1		
28.			Участие в методической работе (семинары, открытые просмотры, методические объединения, педсоветы и др.)	Ежемесячно	2		
29.			При выполнении показателя	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов	Ежемесячно При наличии конфликта	2	
30.				Своевременное оформление документации (перспективное планирование, календарное планирование, табель посещаемости, сведения о родителях, паспорт группы, утренние фильтры и др.), качество оформления: – высокий уровень исполнительности – единичные случаи неисполнительности За систематическую неисполнительность снимается 3 балла	Ежемесячно	2 1	
31.	Общественная активность	При выполнении показателя	Участие в нерегламентированной деятельности (субботниках, различного рода комиссиях, утренниках (исполнение ролей) и т.д.)	Ежемесячно за каждое	2		
32.			Работа в творческих группах, клубах	Ежемесячно	1		
33.			Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией или выходящих за рамки рабочего времени	Ежемесячно	2		
34.			Подмена отсутствующего работника, исполнение обязанностей заведующей	Ежемесячно	2		

35.	Самооб разова ние педаго га	При выполнении показателя		Прохождение курсов повышения квалификации: - Курсы на базе ИРОСТ - Дистанционные курсы	Ежемесяч но	2 1	
36.				Прохождение профессиональной переподготовки	По мере прохожден ия	3	
37.				Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	1 раз при разработке Ежемесяч но	2 1	
38.	Выплат ы за стаж непрер ывной работы, выслуг у лет в учрежд ении, наличи е ведомст венных наград	При выполнении показателя		Педагогический стаж: - 15 лет и выше - 10-15 лет - 5-10 лет - 0-5 лет	Ежемесяч но	4 3 2 1	
39.				За наличие ведомственных наград	Ежемесяч но	2	
40.	Премиа льные выплат ы по итога м работ ы	При выполнении показателя		Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году (без замечаний)	один раз в год	до 1000 руб.	
41.				Выполнение особо важных и ответственных работ (ремонтные работы, срочные работы, поручения администрации и т.д.)	по факту	до 3000 руб.	
42.				ИТОГО		99	

Показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности музыкального руководителя

месяц: _____

Наименование выплаты		Усл ови я пол уче ния	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичнос ть	Размер выплат ы/балл ы /руб.
1.	Резу льтативность	При выполнен	1.1. Положительная динамика в музыкальном развитии детей (протоколы обследования, аналитические справки)	Январь, май	

образовательной деятельности	и показателя		- более 85% - 75-84% - менее 75%		3 2 0	
			1.2. Качество образовательной деятельности по результатам контроля - 50-100% занятий высокого уровня - до 50% занятий высокого уровня при наличии занятия на низком уровне снимается 3 балла	Ежемесячно	3 2	
			1.3. Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях (ИРОСТ, ДЮОЦ): - региональный, федеральный уровень: призер/участник - муниципальный уровень: призер/участник - институциональный уровень: призер/участник - Дистанционные конкурсы (не нашего региона)	Ежемесячно	3/2,5 2/1,5 1/0,5 1/0,5	
		Зависит от нагрузки	1.4. Работа с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ, детьми, зачисленными на ПМПк - 1 ребёнок - 2 ребёнка - 3 ребёнка и более	Ежемесячно	1 2 3	
2. Охрана жизни и здоровья детей	При выполнении показателя	Зависит от нагрузки	2.1. Отсутствие детского травматизма При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый фиксированный случай	Ежемесячно	1	
			2.2. Использование здоровьесберегающих технологий во время занятий (различные гимнастики, физминутки...)	Ежемесячно	3	
		Зависит от нагрузки	2.3. Соблюдение сан - эпид. режима в помещении (проветривание, личная гигиена) - выполнение режима - зафиксированы нарушения	Ежемесячно	1 0	
3. Взаимодействие с педагогами	При выполнении показателя		3.1. Тетрадь взаимодействия с педагогами - систематически (1 раз в неделю)	Ежемесячно	3	
			3.2. Взаимодействие с педагогами по вопросам организации работы с детьми (консультации, мастер-классы...)	Ежемесячно	3	
			3.3. Разработка сценариев, организация праздников, развлечений.	По мере проведения	3	
4. Взаимодействие с родителями	При выполнении показателя		4.1. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб: - жалоб и конфликтов не зафиксировано - зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МКДОУ снимается 10 баллов	Ежемесячно	1 0	
			4.2. Эффективные формы работы с родителями: - пассивные формы работы: консультации, информационные стенды, мессенджер (еженедельно)	Ежемесячно	2 3	

			- активные формы работы (собрание, круглый стол, тренинг, родительский клуб)			
			4.3. Участие родителей в жизни детского сада: (Оформление РППС и на участке детского сада, выставки, помощь в организации совместного досуга...)	Ежемесячно	1	
			4.4. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Ежемесячно	2	
5. Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС	При выполнении показателя		5.1. Разработка дидактических игр (1 игра в месяц)	Ежемесячно	2	
			5.2. Благоустройство территории (цветники, зимние постройки...)	Ежемесячно	3	
			5.3. Оформление развивающей предметно-пространственной среды - создание музыкального центра - пополнение музыкального центра	Ежемесячно	2 1	
6. Методическая деятельность	При выполнении показателя		6.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: - областной уровень: призер/участник - районный уровень: призер/участник	Ежемесячно	5/4,5 4/3,5	
			6.2. Участие педагога в дистанционных конкурсах (не нашего региона) призер/участник	Ежемесячно	1/0,5	
			6.3. Обобщение и представление собственного педагогического опыта: - участие в конференциях, РМО, педагогических чтениях; - публикации в СМИ: печатные издания (журналы) - газета «Собеседник» - интернет-ресурсы; - ведение личной странички (сменяемость методического материала)	Ежемесячно	4 3 2 1 1	
			6.4. Программы, используемые в образовательном процессе - разработка программы - участие в разработке программы - реализация программ, используемых в образовательном процессе	1 раз при разработке Ежемесячно	3 2 1	
			6.5. Использование ИКТ-технологий в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ: - наличие собственных разработок, презентаций 2 шт - использование готовых материалов	Ежемесячно	2 1	
			6.6. Участие в методической работе (семинары, открытые просмотры, методические объединения, педсоветы, работа в	Ежемесячно	1	

			творческих группах, клубах и др.)			
7. Трудовая дисциплина	При выполнении показателя		7.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов	Ежемесячно При наличии конфликта	1	
			7.2. Своевременное оформление документации (перспективное планирование, календарное планирование качество оформления: – высокий уровень исполнительности – единичные случаи неисполнительности За систематическую неисполнительность снимается 3 балла	Ежемесячно	2 1	
8. Общественная активность	При выполнении показателя		8.1. Участие в нерегламентированной деятельности (субботниках, различного рода комиссиях, утренниках (исполнение ролей) и т.д.)	Ежемесячно за каждое	2	
			8.2. Работа в творческих группах	Ежемесячно	2	
			8.3. Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией или выходящих за рамки рабочего времени	Ежемесячно	2	
			8.4. Подмена отсутствующего работника	Ежемесячно	2	
9. Самообразование педагога	При выполнении показателя		9.1. Прохождение курсов повышения квалификации: - Курсы ИРОСТ - Дистанционные курсы	Ежемесячно	2 1	
			9.2. Прохождение профессиональной переподготовки	По мере прохождения	3	
10. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении, наличие ведомственных наград	При выполнении показателя		10.1. Педагогический стаж: - 20 лет и выше - 15-20 лет - 10-15 лет - 5-10 лет	Ежемесячно	4 3 2 1	
			10.2. За наличие ведомственных наград	Ежемесячно	2	
11. Премии по выплатам по итогам работы	При выполнении показателя		11.1. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году (без замечаний)	один раз в год	до 1000 руб.	
			11.2. Выполнение особо важных и ответственных работ (ремонтные работы, срочные работы, поручения администрации и т.д.)	по факту	до 3000 руб.	
			ИТОГО		99	

