

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Колокольчик» посёлка Нового»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 «Колокольчик» посёлка Нового» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с постановлениями администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 ноября 2017 г. № 2243 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского городского округа Ставропольского края», от 07 апреля 2022 г. № 1201 «О системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений всех типов, подведомственных управлению образования администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения визируется начальником управления образования администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, утверждается руководителем бюджетного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений согласно Положению.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее – ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. Плановый фонд оплаты труда включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$\text{ФОТ}_{\text{уч}} = \text{ФОТ}_{\text{окл}} + \text{ФОТ}_{\text{комп}} + \text{ФОТ}_{\text{стим}} + \text{ФОТ}_{\text{мрот}}$, где:

ФОТ_{уч} – годовой фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{окл} – фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ_{комп} – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{стим} – фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{мрот} – фонд до минимального размера оплаты труда

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле: $\text{ФОТ}_{\text{окл}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{учб-всп}} + \text{ФОТ}_{\text{адм}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}} \cdot 12$, где:

ФОТ_{осн} – фонда оплаты по должностным окладам основного персонала включает в себя фонд заработной платы педагогических работников, рассчитанного как норматив расходов на 1 ставку педагогического работника образовательной организации;

ФОТ_{учб-всп} – фонд оплаты по должностным окладам учебно-вспомогательного персонала включает в себя фонд заработной платы, рассчитанного по стандарту к общему контингенту обучающихся;

ФОТ_{адм} – фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты по должностным окладам персонала отнесенного к профессионально квалификационной группе «общеотраслевые профессии рабочих первого и второго уровней».

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных настоящим Положением. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 34 процентов.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за работу в ночное время; - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными

особыми условиями труда; - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 9 процентов.

1.13. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты. Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 24 процентов.

1.14. Доля фонда оплаты труда по выплатам до МРОТ в структуре фонда оплаты труда составляет 33 процента.

1.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

1.16. Уровень реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, повышается при принятии органами государственной власти Ставропольского края решения об индексации фонда оплаты труда и предоставлении из бюджета Ставропольского края межбюджетных трансфертов на эти цели. Фонд оплаты труда повышается в размере и сроки, предусмотренные для работников государственных учреждений Ставропольского края и рекомендованные правовыми актами Ставропольского края органам местного самоуправления Ставропольского края.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников бюджетных учреждений

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4025

2.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6836
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель	7876
3	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	8718

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5508

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы рабочих бюджетных учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша	3856
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	3977

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий	4158
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5243
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5303
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5543

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

2.3.4. Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяце начисления заработной платы.

2.3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени.

Учетный период — 1 (один) год.

При расчете оплаты труда работников, не относящихся к категории педагогических работников, учитывается норма времени в месяц для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов (с учетом требований ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, постановлениями администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - не менее 4 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 8 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 12 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - не менее 24 % оклада (ставки заработной платы) работника;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс) - не менее 30 % оклада (ставки заработной платы) работника.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

3.5.1. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ

Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие

доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
3.	Работникам учреждения, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20
4.	Работникам за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
----------	--------------------	--

1	2	3
1.	педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

Компенсационные выплаты за работу в Учреждении осуществляются с учетом педагогической нагрузки, установленной на очередной учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с настоящим Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

денежные выплаты педагогическим работникам Учреждения,

реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей, пропорционально установленной педагогической нагрузке;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта Учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения 35 процентов от должностного оклада;

работникам, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты муниципального учреждения) 25 процентов от должностного оклада;

выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования и по программам среднего профессионального образования по направлению подготовки соответствующему занимаемой должности 50 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется

отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 13 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 23 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;
время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.2.4. Премияльные выплаты.

Работникам устанавливаются следующие виды премиальных выплат:
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
наградами Ставропольского края;
Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности бюджетных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах,

соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе бюджетной организации или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100 %;

проведение на базе Учреждения или участие бюджетного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100 %;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100 %;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100 %;

к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100 %.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

5. Единовременная материальная помощь педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

5.1. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (далее - молодые специалисты) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50000 рублей.

5.2. Единовременная материальная помощь устанавливается и выплачивается молодым специалистам по основному месту работы.

5.3. Молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с

бюджетным учреждением, и получившие единовременную материальную помощь, обязаны отработать в данном учреждении 3 года с момента получения единовременной материальной помощи.

В случае досрочного увольнения молодые специалисты обязаны возместить полученную единовременную материальную помощь Учреждению.

ПОРЯДОК

оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель
Руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель музыки	музыкальный руководитель

<p> общееобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общееобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации </p>	
<p> Старший тренер- преподаватель; тренер- преподаватель </p>	инструктор по физкультуре

ПОРЯДОК

установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам
МБДОУ «Детский сад № 23 «Колокольчик» пос. Нового»

1. Аттестация педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 23 «Колокольчик» пос. Нового» (далее - организации), осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в организации, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников организация не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям

служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

10. Руководитель организации проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организации несет руководитель.

Приложение № 1
к Положению по оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 23 «Колокольчик» пос. Нового»

**Перечень
критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат
педагогическому составу из стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 23 «Колокольчик» пос. Нового» за результативность и
эффективность работы**

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности
работы воспитателя _____

МБДОУ "Детский сад № 23 "Колокольчик" пос. Нового"

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

(указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Обеспечение доступности образования	2		Полнота реализации образовательной программы организации в соответствии с ФГОС ДО	2	
	2		Качество работы с общественными организациями города и поселка (библиотека, музей, школа, музыкальная школа, Новинская амбулатория и т.д.).	2	
	2		Ведение кружков и секций различной направленности.	2	
	3		Качество организации проектной деятельности с детьми и родителями	3	
	3		Разработка и публикация авторских материалов и пособий на сайте ДОУ	3	
	4		Качество работы по выполнению ОТ и ТБ, противопожарного режима и режима антитеррора	4	
	3		Организация работы с детьми инвалидами	3	
Итого по критерию 1:	19			19	
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	3		Положительная динамика развития детей в сравнении с предыдущим периодом. Уровень выполнения программы 60-90%	3	
	4		Внедрение компьютерных технологий в образовательную деятельность с детьми	4	
	5		Положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков без уважительной причины	5	
Итого по критерию 2:	12			12	
3. Уровень квалификации	4		Наличие квалификационной категории: первой высшей	4	
	4		Самообразование путём повышения квалификации участия в семинарах, вебинарах (Просвещение, Дрофа, Мерсибо, Вентана Граф) 2-4 штук	4	
Итого по критерию 3:	8			8	
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	4		Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями: анкетирование, тестирование, тематические выставки, использование ИКТ в работе с родителями	4	
			Своевременное ежемесячное размещение на сайте ДОУ		

воспитанников	6		информации о жизни группы	6	
	4		Участие в культурно-общественных мероприятиях ДООУ	4	
	2		Отсутствие обоснованных жалоб родителей	2	
Итого по критерию 4:	16			16	
5. Достижения образовательного учреждения в соответствии с критериями и показателями муниципальных образовательных учреждений района	4		Публикация в СМИ: в сети интернет, публикация в журналах и газетах	4	
	4		Результаты участия воспитанников ДООУ на олимпиадах, конкурсах и др.: районного уровня; краевого уровня; федерального уровня	4	
	4		Участие в педагогических конкурсах и конкурсах методических разработок	4	
Итого по критерию 5:	12			12	
6. Исполнительская дисциплина	2		Своевременная сдача отчетов, качественное ведение документации	2	
	2		Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний по выполнению режима дня, расписания образовательной деятельности	2	
Итого по критерию 6:	4			4	
7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	3		Внедрение современных информационных технологий: использование ТСО в работе с родителями.	3	
	3		Качество взаимодействия между специалистами, родителями, администрацией	3	
	3		Участие в методической работе: выступления на педагогических советах; выступления на РМО, семинарах, ШПО	3	
	5		Показ открытого мероприятия на районном уровне	5	
Итого по критерию 7:	14			14	
8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1		Отсутствие травматизма	1	
	2		Наличие и качество методических материалов для работы с детьми и родителями по сохранению и укреплению здоровья.	2	
	2		Проведение совместных развлекательно – оздоровительных мероприятий с родителями	2	
Итого по критерию 8:	5			5	
9. Работа с детьми и из социально-неблагополучных семей	5		Качество работы по осуществлению индивидуального психолого-педагогического сопровождения семьи.	5	
Итого по критерию 9:	5			5	
10. Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС (оформление групповой комнаты и т.д.)	1		Центр познания	1	
	1		Центр творчества	1	
	1		Игровой центр	1	
	1		Литературный центр	1	
	1		Спортивный центр	1	
Итого по критерию 10:	5			5	
Всего по всем					

критериям:	100			100	
-------------------	------------	--	--	------------	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г. _____ / _____ /
 (подпись) (расшифровка подписи)

Принято «_____» _____ 20__ г. _____ / _____ /

Подпись, фамилия, имя, отчество члена рабочей комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

С оценкой комиссии согласен /не согласен/ _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности
работы старшего воспитателя _____

МБДОУ "Детский сад № 23 "Колокольчик" пос. Нового"

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

(указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Обеспечение доступности образования	3		Полнота реализации основной образовательной программы дошкольного образования организации в соответствии с ФГОС ДО	3	
	3		Наличие программы развития и плана мероприятий по её реализации	3	
	2		Реализация программ дополнительного образования.	2	
	3		Разработка и публикация педагогами авторских материалов и пособий на сайте ДОУ	3	
	4		Качество работы по выполнению ОТ и ТБ, противопожарного режима и режима антитеррора	4	
	4		Стабильная посещаемость воспитанниками ДОУ	4	
Итого по критерию 1:	19			19	
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	3		Положительная динамика развития детей в сравнении с предыдущим периодом. Уровень выполнения программы 50-69% 70-100%	3	
	4		Внедрение компьютерных технологий в образовательную деятельность с детьми	4	
	3		Положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков без уважительной причины (снижение заболеваемости)	3	
Итого по критерию 2:	10			10	
3. Уровень квалификации	4		Наличие квалификационной категории: первой высшей	4	
	4		Самообразование путём повышения квалификации участия в работе педагогических сообществ	4	
Итого по критерию 3:	8			8	
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	4		Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями: анкетирование, тестирование, тематические выставки, использование ИКТ в работе с родителями	4	
	4		Своевременное размещение на сайте материалов выполнения Программы воспитания ДОУ	4	
	4		Участие в культурно-общественных мероприятиях коллектива ДОУ	4	
	2		Отсутствие обоснованных жалоб родителей	2	
Итого по критерию 4:	14			14	
5. Достижения образовательного учреждения в соответствии с критериями и показателями муниципальных образовательных	3		Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности: 80-100 % - 3 60-80 % - 2 50-60 % - 1	3	
	3		Результаты участия воспитанников ДОУ на олимпиадах, конкурсах и др.: районного уровня; краевого уровня; федерального уровня	3	

учреждений района	3		Участие педагогов ДООУ в конкурсах и конкурсах методических разработок	3	
	3		Удовлетворенность родителей работой ДООУ	3	
Итого по критерию 5:	12			12	
6. Исполнительская дисциплина	3		Своевременная сдача отчетов, качественное ведение документации	3	
	2		Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний	2	
	3		Отсутствие просроченной задолженности платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми	3	
Итого по критерию 6:	8			8	
7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	4		Внедрение современных информационных технологий: использование ТСО в работе с родителями.	4	
	2		Качество взаимодействия между специалистами, родителями, администрацией	2	
	2		Участие в методической работе: выступления на педагогических советах; выступления на РМО, семинарах, ШПО	2	
Итого по критерию 7:	8			8	
8. Обеспечение охраны жизни и здоровья	4		обеспечение санитарно-гигиенических условий для проведения образовательного процесса, присмотра и ухода (соблюдение учебной нагрузки, режима дня и т.д.)	4	
	2		отсутствие травм, несчастных случаев полученных в образовательной организации у воспитанников и работников	2	
	4		состояние территории ДОО (наличие ограждения, клумб, спортивной площадки, автоплощадки по ПДД)	4	
Итого по критерию 8:	10			10	
9. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	2		Качество работы по осуществлению индивидуального психолого-педагогического сопровождения семьи.	2	
Итого по критерию 9:	2			2	
10. Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС	3		Соответствие структуры (содержания) сайта дошкольной образовательной организации требованиям действующего законодательства	3	
	3		Своевременное размещение на сайте образовательной организации результатов деятельности образовательной организации	3	
	3		Оформление информационных стендов ДООУ	3	
Итого по критерию 10:	9			9	
Всего по всем критериям:	100			100	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

_____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)

Принято « _____ » _____ 20__ г. _____ / _____ /

Подпись, фамилия, имя, отчество члена рабочей комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

С оценкой комиссии согласен /не согласен/ _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности
работы инструктора по физической культуре

МБДОУ "Детский сад № 23 "Колокольчик" пос. Нового"

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

(указывается период работы)

Наименование критерия	Утвержд ено	Выполне но Самоо ценка	Наименование показателя	Утвержд ено	Выполне но
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	4		1.Повышение уровня квалификации Наличие квалификационной категории:	4	
	3		2.Образовательный уровень: высшее образование или обучение в ВУЗе	3	
	3		3. Самообразование путём повышения квалификации участия в семинарах, вебинарах (Просвещение, Дрофа, Мерсибо, Вентана Граф)	3	
	3		4.Качество работы с социумом (СОШ, амбулатория и т.д.).	3	
	3		5.Ведение кружков спортивной направленности, группового проекта	3	
	4		6.Разработка и публикация авторских материалов и пособий, статьи в газетах	4	
	2		7.Качество работы по выполнению противопожарного режима и режима антитеррора.	2	
Итого по критерию 1:	22			22	
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	4		1. Положительная динамика развития детей в сравнении с предыдущим периодом. Наличие мониторинга развития воспитанников	4	
	4		2. Подготовка и участие воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях: ДОУ;	4	
Итого по критерию 2:	8			8	
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	3		1.Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями: анкетирование, тестирование. Аналитическое направление.	3	
	3		2. Информационное- познавательное направление: обогащение семьи знаниями; тематические выставки, буклеты, карточки-методички и т.д.;	3	
	5		3. Использование ИКТ в работе с родителями	5	
	2		4.Наличие позитивных отзывов со стороны родителей	2	
	4		5.Проведение работы по выполнению ОТ и ТБ, противопожарного режима и режима антитеррора	4	
	3		6.Участие в культурно-общественных мероприятиях: исполнение ролей в утренниках; участие в субботниках; проявление инициативы в улучшении и благоустройстве учреждения.	3	
	4		7.Участие в изготовлении декораций, оформления д/с к праздникам	4	

	4		8.Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по выполнению обязанностей по должности, соблюдение регламента своей деятельности. Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных писем (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.)	4	
	2		9.Отсутствие обоснованных жалоб родителей	2	
Итого по критерию 3:	30			30	
4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	3		1.Проведение открытых мероприятий, выступлений на ШПО, семинарах: районного уровня и на уровне детского сада	3	
	4		2.Участие в конкурсе профессионального мастерства и других конкурсах	4	
	3		3.Качественное и своевременное планирование и ведение документации: - перспективные планы; - конспекты; - календарные планы; - работа с родителями.	3	
	3		4.Наличие проекта и рабочий программы	3	
Итого по критерию 4:	13			13	
5.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	3		1.Наличие и качество методических материалов для работы с детьми и родителями по сохранению и укреплению здоровья.	3	
	3		2.Закаливание, утренняя гимнастика, психогимнастика, физминутки, дыхательные упражнения и другое;	3	
	4		3. Проведение совместных развлекательно – оздоровительных мероприятий с детьми и родителями:	4	
	4		4.Применение здоровьесберегающих технологий для снижения заболеваемости	4	
Итого по критерию 5:	14			14	
6. Работа с детьми и из социально-неблагополучных семей	7		1. Качество работы по осуществлению индивидуального психолого-педагогического сопровождения неблагополучных семей: разнообразные активные формы работы.	7	
Итого по критерию 6:	7			7	
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и т.д.)	6		1. Соответствие содержание предметно-развивающей среды (оформление спортивного зала, эстетика оформления, безопасность, гигиеничность) Требованиям ФГОС	6	
Итого по критерию 7:	6			6	
Всего по всем критериям:	100			100	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г. _____ / _____ /

(подпись)

(расшифровка подписи)

Принято «_____» _____ 20__ г. _____ / _____ /

Подпись, фамилия, имя, отчество члена рабочей комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

С оценкой комиссии согласен /не согласен/ _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности
работы музыкального руководителя _____

МБДОУ "Детский сад № 23 "Колокольчик" пос. Нового"

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

(указывается период работы)

Наименование критерия	Утвержд ено	Выполне но Самоо ценка	Наименование показателя	Утвержд ено	Выполне но
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	4		1.Повышение уровня квалификации Наличие квалификационной категории:	4	
	3		2.Образовательный уровень: высшее образование или обучение в ВУЗе	3	
	3		3. Самообразование путём повышения квалификации участия в семинарах, вебинарах (Просвещение, Дрофа, Мерсибо, Вентана Граф)	3	
	3		4.Качество работы с социумом (СОШ, амбулатория и т.д.).	3	
	3		5.Ведение кружков спортивной направленности, группового проекта	3	
	4		6.Разработка и публикация авторских материалов и пособий, статьи в газетах	4	
	2		7.Качество работы по выполнению противопожарного режима и режима антитеррора.	2	
Итого по критерию 1:	22			22	
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	4		1. Положительная динамика развития детей в сравнении с предыдущим периодом. Наличие мониторинга развития воспитанников	4	
	4		2. Подготовка и участие воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях: ДОУ;	4	
Итого по критерию 2:	8			8	
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	3		1.Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями: анкетирование, тестирование. Аналитическое направление.	3	
	3		2. Информационное- познавательное направление: обогащение семьи знаниями; тематические выставки, буклеты, карточки-методички и т.д.;	3	
	5		3. Использование ИКТ в работе с родителями	5	
	2		4.Наличие позитивных отзывов со стороны родителей	2	
	4		5.Проведение работы по выполнению ОТ и ТБ, противопожарного режима и режима антитеррора	4	
	3		6.Участие в культурно-общественных мероприятиях: исполнение ролей в утренниках; участие в субботниках; проявление инициативы в улучшении и благоустройстве учреждения.	3	
	4		7.Участие в изготовлении декораций, оформления д/с к праздникам	4	

	4		8.Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по выполнению обязанностей по должности, соблюдение регламента своей деятельности. Отсутствие замечаний по выполнению инструктивных писем (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.)	4	
	2		9.Отсутствие обоснованных жалоб родителей	2	
Итого по критерию 3:	30			30	
4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	3		1.Проведение открытых мероприятий, выступлений на ШПО, семинарах: районного уровня и на уровне детского сада	3	
	4		2.Участие в конкурсе профессионального мастерства и других конкурсах	4	
	3		3.Качественное и своевременное планирование и ведение документации: - перспективные планы; - конспекты; - календарные планы; - работа с родителями.	3	
	3		4.Наличие проекта и рабочий программы	3	
Итого по критерию 4:	13			13	
5.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	3		1.Наличие и качество методических материалов для работы с детьми и родителями по сохранению и укреплению здоровья.	3	
	3		2.Закаливание, утренняя гимнастика, психогимнастика, физминутки, дыхательные упражнения и другое;	3	
	4		3. Проведение совместных развлекательно – оздоровительных мероприятий с детьми и родителями:	4	
	4		4.Применение здоровьесберегающих технологий для снижения заболеваемости	4	
Итого по критерию 5:	14			14	
6. Работа с детьми и из социально-неблагополучных семей	7		1. Качество работы по осуществлению индивидуального психолого-педагогического сопровождения неблагополучных семей: разнообразные активные формы работы.	7	
Итого по критерию 6:	7			7	
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и т.д.)	6		1. Соответствие содержание предметно-развивающей среды (оформление спортивного зала, эстетика оформления, безопасность, гигиеничность) Требованиям ФГОС	6	
Итого по критерию 7:	6			6	
Всего по всем критериям:	100			100	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г. _____ / _____ /

(подпись) (расшифровка подписи)

Принято «_____» _____ 20__ г. _____ / _____ /

Подпись, фамилия, имя, отчество члена рабочей комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

С оценкой комиссии согласен /не согласен/ _____

