

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома  
*С.Н. Горлова*  
С.Н. Горлова  
Протокол № 68  
от 03.12.2021 года



**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий  
*О.А. Логозинская*  
О.А. Логозинская  
приказ № 01-189  
от 06.12.2021 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ  
ОПЛАТЕ ТРУДА  
И  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате и стимулирующих выплатах Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников № 347 г. Челябинска» (в далее Учреждение) (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 19.01.2019) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений");

- Решение Челябинской городской Думы от 21 октября 2008 г. N 36/12 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений" (с изменениями и дополнениями)

- Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями (решение № 24/9 от 23.11.2021 г.)

- Федеральный Закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с изменениями и дополнениями

- Приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2007 № 03-2732 «О государственной аккредитации муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников второй категории № 347 г. Челябинска»,

- Письма Управления по делам образования города Челябинска от 10.03.2010 № 16-03/625 «Об оплате за работу с детьми-инвалидами в МДОУ в 2010 году»,

- Письма Управления образования Ленинского района Администрации города Челябинска от 24.05.2013 № 744 «Об объеме средств ФОТ на воспитание и обучение одного ребенка-инвалида в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в 2013 году»

- Постановление Администрации г. Челябинска № 111-п от 12.04.2010 «Об утверждении порядка предоставления ежемесячной надбавки к заработной плате воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»

2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) настоящего Положения;

8) мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения.

7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, работнику начисляется компенсация и выплачивается работнику не только в случае задержки заработной платы, но и в случаях, когда работодатель нарушил срок других выплат: (отпускных, пособий и т.д. (ст.236 ТК РФ).

## **II. Основные условия оплаты труда**

8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 4 к настоящему Положению.

9. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

10. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

11. В соответствии с Федеральным Законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями) установлен минимальный размер оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.129 ,133.1. ТК РФ). Месячная заработная плата работника, не отработавшего за этот период норму рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени.

## **III. Порядок исчисления заработной платы**

12. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

13. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

14. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

15. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

16. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

17. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.



- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю старшим воспитателям, воспитателям, педагогу - психологу; социальным педагогам;

18. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная

оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере пропорционально отработанному времени.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между непосредственно образовательной деятельностью.

19. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (воспитанниками)

20. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

21. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении системы оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

22. Месячная заработная плата педагогических работников дошкольного учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

23. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству. При этом, продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, что следует из абз. 6 пп. "б" п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, не может превышать 16 часов работы в неделю (абз. 7 пп. "б" п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41) При этом продолжительность рабочего времени по совместительству определяется исходя из продолжительности рабочего времени, установленного для конкретной категории педагогических работников согласно Приложению N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

24. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

25. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

26. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с окладом (ставкой) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов: 75,0 – при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неделю –

83,33; при норме 24 часа в неделю – 100,0; при норме 25 часов в неделю – 104,17; при норме 30 часов в неделю – 125,0; при норме 36 часов в неделю – 150,0; при норме 40 часов в неделю – 166,25.

27. Оплата сторожам производится в размере оклада из расчета выработки среднегодового количества часов в месяц (количество часов делится на 12 месяцев и делится на количество сторожей). В случае замещения сторожей, отсутствующих по причинам (отпуск, болезнь и т.д.) оплата производится пропорционально отработанному времени.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

28. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера относятся:

I. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 3 октября 1986 года N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Руководитель учреждения принимают меры по проведению специальной оценки условий труда 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 указанные выплаты отменяются.

В Учреждении на работах с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются следующие размеры выплат:

№	Наименование должности	Выплата за вредные условия труда (%)	Дополнительный оплачиваемый отпуск (кол-во кал. дней)
1	повар	8	7
2	подсобный рабочий	4	-
3	младший воспитатель	8	-

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

II. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) (ТК РФ Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиям) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

III. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:**

1) **доплата за совмещение профессий (должностей).** Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) **доплата за расширение зон обслуживания.** Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) **доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.** Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) **доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.** Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

–труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам –в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

–получающим оклад (должностной оклад) –в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит; Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный



день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

**5) доплата за работу в ночное время.** Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. 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, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации. В Учреждении работа в ночное время оплачивается работнику в повышенном размере (35 %) по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

**6) оплата сверхурочной работы.** Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно; Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

#### **7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.**

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Выплата производится работникам Учреждения за специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы)

- за работу в группах и с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, работникам непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными воспитанниками (компенсирующие или комбинированные группы) - 20 %.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и(или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

- за работу с детьми-инвалидами работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание. Расчетный размер определен из фактического количества детей-инвалидов, посещающих группы Учреждения на условиях полного дня пребывания и количества нормо - часов работника, приходящихся на одного ребенка

Расчетный размер надбавки за работу с 1 ребенком-инвалидом в месяц составляет:

Должность	Размер надбавки (с учетом уральского коэффициента) – ст.211
Воспитатель	1824,57
Педагог-психолог	56,64
Учитель-логопед	691,80
Музыкальный руководитель	173,96
Инструктор по физической культуре	89,00
Инструктор по гигиеническому воспитанию	117,32
Младший воспитатель	1140,86

30. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Казахской ССР».

## VI. Виды выплат стимулирующего характера

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников,
- иные выплаты (*приложение № 4*)

33. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 5,6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников. Периодичность пересмотра стимулирующих выплат не менее 1 раза в год.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, приложениями 5,6 к настоящему Положению.

37. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников учреждения *максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.*

38. Право инициативы по применению мер материального стимулирования (премиальных выплат и выплат стимулирующего характера) предоставляется заведующему, заместителю



заведующего, главному бухгалтеру, старшему воспитателю, инструктору по гигиеническому воспитанию, профсоюза работников учреждения (по согласованию).

39. Премияльные выплаты работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы в отчетном периоде.

Отчетными периодами являются:

- 1) 1 месяц;
- 2) 3 месяца;
- 2) 6 месяцев календарного года;
- 3) 9 месяцев календарного года;
- 3) календарный год.

Работникам Учреждения может выплачиваться премия по итогам участия в федеральных, региональных и городских, районных мероприятиях, в связи с памятными, юбилейными и праздничными датами.

40. Установление премиальной выплаты работникам Учреждения производится по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и достижения целевых показателей эффективности работы (приложение 2-3 к настоящему Положению) с учетом показателей, влияющих на размер премиальной выплаты, определенных п. 42 настоящего Положения.

41. Для определения премиальной выплаты могут предоставляться материалы, подтверждающие эффективность работы работников учреждения:

1) отчеты о достижении целевых показателей эффективности работы, предоставляемые работниками Учреждения;

2) информация об исполнении работниками должностных обязанностей, исполнительской дисциплине, подготовленные должностными лицами (заместителями заведующего, главным бухгалтером, старшим воспитателем, инструктором по гигиеническому воспитанию)

3) материалы (приказы, распоряжения) руководителей вышестоящих органов.

42. Премияльная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- 1) наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- 2) виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- 3) ненадлежащего исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений органов управления образованием, руководителя учреждения;
- 4) наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.
- 5) при увольнении работника по собственному желанию и другим причинам премия не выплачивается.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

43. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

45. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

46. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

47. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

48. Размеры должностных окладов руководителя учреждения по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

51. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

52. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

53. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения устанавливается приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников,

рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

54. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

55. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

56. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

57. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

58. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

59. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

## VII. Заключительные положения

60. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения и другую информацию.

61. Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения.

**Основной персонал Учреждения** - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

**Вспомогательный персонал Учреждения** - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом



учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

**Административно-управленческий персонал Учреждения** - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

62. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

63. Из фонда оплаты труда учреждения работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

64. Решение (приказ) об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах (до 100% должностного оклада (ставки)) принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников, в пределах фонда оплаты труда.

65. При наличии экономии средств фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год дополнительно, в индивидуальном порядке, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) при утрате личного имущества сотрудником в результате пожара или стихийного бедствия – в размере 5000 рублей;
- 2) в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) – в размере 5000 рублей;
- 3) на оздоровление, приобретение лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам – в размере 5000 рублей;

66. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, материальной помощи, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

67. Настоящее Положение вступает в силу с 01 декабря 2021 года и действует до его отмены. В части стимулирующих выплат (приложение 2,3) действует с 01.01.2022 года.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих<sup>1</sup>

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <b>дворник; уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож, подсобный рабочий</b>	4646

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <b>(повар, плотник)</b>	5234

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>2</sup>

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<b>Художник</b>	5878

<sup>1</sup> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

<sup>2</sup> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2 квалификационный уровень	<b>заведующий хозяйством</b>	6116
----------------------------	------------------------------	------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<b>Бухгалтер, программист, специалист по охране труда, специалист по кадрам</b>	7054
5 квалификационный уровень	<b>Заместитель главного бухгалтера</b>	8930

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования<sup>3</sup>

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<b>Младший воспитатель</b>	6465

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<b>Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель</b>	9600
2 квалификационный уровень	<b>Педагог дополнительного образования, социальный педагог</b>	11300
3 квалификационный уровень	<b>Воспитатель, педагог-психолог</b>	12800
4 квалификационный уровень	<b>Учитель -логопед (логопед), старший воспитатель</b>	15100

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников<sup>4</sup>

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<b>Инструктор по гигиеническому воспитанию</b>	5500

<sup>3</sup> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

<sup>4</sup> Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»



Размер окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	<b>Контрактный управляющий</b>	7430

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 г. № 625-Н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Приложение 2  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность
1	2	3	4
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения</b>		
1)	За сложность, напряженность	до 100	ежемесячно
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ (поручения) по распоряжению (приказу) вышестоящих органов, руководителя МБДОУ, подготовка к учебному году, профилактические и противоэпидемические мероприятия, авария, карантин, ремонтные работы, очистка территории, производственная необходимость, чрезвычайные ситуации и т.д )	до 50	на время выполнения
3)	за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в должностные обязанности	до 100	1 раз в месяц
4)	Заместителям руководителя, педагогам за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800 руб.	1 раз в месяц
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
2.1.	<b>Выплаты за личный вклад работников в достижение эффективности работы учреждения</b>		
<i>Педагогический персонал:</i>			1 раз в месяц
1)	В соответствии с критериями (приложение № 7)	По выполнению показателей (в каждом здании)	
2)	-за взаимодействие с общественными организациями -за работу с социальными партнерами (учреждениями) и работа в профсоюзе. -за работу социального педагога (т.к.	3,5 % 3,5 % 3,5 %	устанавливается 2 раза в год: на период с 01.09. по 31.12.

	отсутствует в штатном расписании) -за организацию работы по ПДД -за оформительскую работу -за организацию методической и практической деятельности педагогов в рамках реализации ФГОС - за ведение сайта МБДОУ, официальных аккаунтов в социальных сетях и других официальных представительств в интернете - за наставничество - за работу в редакции газеты ДОУ - за ведение документации по ПМПк -за ведение документации по группе кратковременного пребывания (консультационной группы) - за работу по преемственности со школой	3,5 % 3,5 % 10 % 10 % 10 % 3,5 % 3,5 % 3,5 % 5 %	и с 01.01. по 31.05.
<b>Учебно-вспомогательный персонал: за личный вклад</b>		<b>до 100 %</b>	<b>1 раз в месяц</b>
1)	за наставничество	10	
2)	за высокие показатели в работе (по результатам контроля)	10	
3)	за активное участие в методических мероприятиях,	10	
4)	за активное участие в оформительских работах: группа - ДОУ	10	
5)	за качественное привитие детям культурно-гигиенических навыков	50	
6)	отсутствие обоснованных жалоб по поводу конфликтных ситуаций и санитарного содержания	10	
<b>Специалисты и служащие: за личный вклад</b>		<b>до 100 %</b>	<b>1 раз в месяц</b>
1)	выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	10	
2)	отсутствие обоснованных жалоб и претензий родителей, сотрудников;	10	
3)	отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	40	
4)	за своевременность и качество выполняемой работы	20	
5)	за активное участие в жизни детского сада	20	
<b>Рабочие: за личный вклад</b>		<b>до 100 %</b>	<b>1 раз в месяц</b>
1)	За выполнение производственных показателей	30	
2)	за своевременность и качество выполняемой работы	30	
3)	за взаимодействие с семьей: - отсутствие обоснованных жалоб по поводу конфликтных ситуаций; - наличие случаев благодарности от родителей	10	
4)	за рациональное использование тепло-водо-энергоресурсов	30	
<b>3.</b>	<b>Выплаты за стаж работы, выслугу лет*</b>		
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений реализующих образовательную программу дошкольного образования		1 раз в месяц

	(филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования в данных должностях: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	10 % 15 % 20 %	
<b>4.</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников**</b>		
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	2 % 4 %	1 раз в месяц
<b>5.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения***</b>		
1)	Ежеквартальная премия воспитателям за выполнение плановых показателей: - по детодням и дням функционирования - проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей - участие в методических мероприятиях	до 30 %	ежеквартально
2)	Ежеквартальная премия младшим воспитателям за выполнение плановых показателей: - по детодням и дням функционирования - проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей - отличное санитарное состояние помещений, закрепленных за младшим воспитателем	до 30 %	ежеквартально
3)	По итогам работы за отчетный период ( месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год)	до 150 %	
<b>5.1.</b>	<b>Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев) выплачивается за:</b>		
	<b>Педагогический персонал</b>	<b>до 150%</b>	
1.	Обеспечение высокого качества образования: за качество усвоения разделов образовательной программы	50	По итогам отчетного периода
2.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях разных уровней: наличие грамот победителей, лауреатов	50	По итогам отчетного периода
3.	Высокие результаты методической работы, участие в инновационной деятельности	50	По итогам отчетного периода
	<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>	<b>до 150 %</b>	
1.	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемического режима в ДОУ	50	По итогам отчетного периода
2.	Обеспечение высокого качества организации	50	По итогам отчетного



	жизнедеятельности воспитанников		периода
3.	За трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50	По итогам отчетного периода
<b>Специалисты и служащие</b>		<b>До 150 %</b>	
1.	Качество предоставленной отчетности	50	По итогам отчетного периода
2.	Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	50	По итогам отчетного периода
3.	Своевременное освоение выделенных бюджетных средств	50	По итогам отчетного периода
<b>Рабочие</b>		<b>до 200 %</b>	
1.	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемического режима в ДОУ	50	По итогам отчетного периода
2.	Обеспечение высокого качества выполняемой работы	50	По итогам отчетного периода
3.	За трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50	По итогам отчетного периода
4.	За аккуратность выполняемой работы и сохранность оборудование и инвентаря	50	По итогам отчетного периода
<b>5.2.</b>	<b>Премияльная выплата по итогам 9 месяцев:</b>		
	<i>Педагогический персонал, Учебно-вспомогательный персонал, рабочие</i>	<b>до 150 %</b>	
1.	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса создание предметно пространственной среды (от сохранности к динамике)	50	По итогам отчетного периода
2.	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	50	По итогам отчетного периода
3.	Уровень организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период	50	По итогам отчетного периода
<b>Специалисты и служащие</b>		<b>до 150 %</b>	
1.	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса (от сохранности к динамике)	50	По итогам отчетного периода
2.	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	50	По итогам отчетного периода
3.	Своевременность и качество предоставления отчетов	50	По итогам отчетного периода
<b>5.3.</b>	<b>Премияльная выплата по итогам года</b>		
	<b>Педагогический персонал</b>	<b>до 150 %</b>	
1.	Отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	50	календарный год
2.	За сохранность и значительное пополнение развивающей среды в группе и на участке детского сада	50	календарный год
3.	за отсутствие травм у детей	50	календарный год
<b>Учебно-вспомогательный</b>		<b>до 150 %</b>	
1.	Отсутствие замечаний, предписаний и т.д.	50	календарный год

	по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов		
2.	Рациональное использование и экономию тепло-водо-энергоресурсов	50	календарный год
3.	За трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50	По итогам отчетного периода
<b>Специалисты и служащие</b>		<b>До 150 %</b>	
1.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	30	календарный год
2.	Рациональное использование и экономию тепло-водо-энергоресурсов	20	календарный год
3.	Освоение бюджетных и внебюджетных средств в полном объеме	50	календарный год
4.	Своевременная подготовка экономических расчетов на новый календарный год	50	календарный год
<b>Рабочие</b>		<b>до 200 %</b>	
1.	Отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	50	календарный год
2.	Рациональное использование и экономию тепло-водо-энергоресурсов	50	календарный год
3.	За трудовую дисциплину (неукоснительное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие листов нетрудоспособности)	50	По итогам отчетного периода
4.	За аккуратность, качество выполняемой работы и сохранность оборудования и инвентаря	50	По итогам отчетного периода
<b>6.</b>	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>		
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	8 % 10 %	
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <sup>5</sup> : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;, -медаль К.Д.Ушинского	10 %	

Примечания:

\*Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается календарном исчислении время

работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

\*\* Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

\*\*\* выплаты премиального характера выплачиваются при наличии экономии ФОТ.

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня предоставления соответствующего документа;–присвоении квалификационной категории
- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия
- со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;–присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук
- со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат 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.

**Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам Учреждения**

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)	Периодичность
1	2	3	4
1.	<b>Выплаты, за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, группах и с отдельными обучающимися</b>		
1)	За работу в компенсационных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам,	20 %	1 раз в месяц



	непосредственно занятым в комбинированных группах ****		
2)	За работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося(воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам непосредственно занятым с отдельными обучающимся (воспитанником)****	10 %	1 раз в месяц
3)	За работу с обучающимся, нуждающимся в длительном лечении, детьми – инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)), педагогическому персоналу****	20 %	1 раз в месяц
4)	За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15 %	1 раз в месяц
5)	За работу с детьми дошкольного возраста муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования: - воспитателям - младшим воспитателям	1000 рублей <sup>2</sup> 500 рублей	1 раз в месяц
6)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %	1 раз в месяц

\*\*\*\* выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы. В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю руководителя, старшему  
воспитателю, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность
1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам</b>		
2)	за своевременность и качество организации работы при возникновении чрезвычайных ситуаций (авария, карантин, ремонтные работы, очистка территории, производственная необходимость)	50	на время выполнения
3)	за выполнение особо важного (срочного) задания (поручения, работы) по распоряжению (приказу) вышестоящих органов и руководителя МБДОУ	50	на время выполнения
4)	за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в должностные обязанности (выполнение обязанностей контрактного управляющего и иные)	70	ежемесячно
5)	За руководство структурным подразделением (частью учреждения, расположенного по другому адресу)	20	ежемесячно
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ работникам</b>		
	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100	ежемесячно
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель:</i>			
2.1.	За результаты организации методической работы:	до 100	ежемесячно
1)	за высокие результаты работы профессиональных объединений на уровне МБДОУ	30	
2)	за участие в работе профессиональных объединений на уровне района, города	20	
2.2.	За высокие показатели осуществления образовательного процесса		
1)	за организацию и сопровождение дополнительных образовательных услуг ( количество/качество)	10	
2)	за развитие учебно-методического комплекса МБДОУ (динамика)	10	
3)	За взаимодействие с семьей: - участие родителей в мероприятиях разного уровня	20	
4)	за своевременность и качество выполняемой работы, за своевременную сдачу отчетов	10	По результатам
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>		до 100	ежемесячно
2.4.	За выполнение производственных показателей		
1)	Своевременная сдача отчетов	20	
2)	за соблюдение температурного режима в помещениях	20	
3)	за рациональное использование тепло-водо	30	

	энергоресурсов		
4)	за своевременность и качество выполняемой работы	30	
<i>Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера</i>			
2.5	За выполнение производственных показателей	до 100	ежемесячно
1)	за своевременность и качество выполняемой работы, своевременную сдачу отчетности	30	
2)	за рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	30	
3)	за отсутствие нарушений финансовой дисциплины, целевое использование бюджетных средств	30	
4)	за отсутствие задолженности по заработной плате и оплате больничных листов	10	
<b>Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев)</b>		до 100	
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (ответственного за работу части учреждения, расположенного по другому фактическому адресу)</i>			
1.	Обеспечение высокого качества образования, усвоения детьми разделов образовательной программы, годового, учебного плана	50	По итогам отчетного периода
2.	Высокие результаты методической работы, участие в инновационной деятельности	25	По итогам отчетного периода
3.	участие в инновационной деятельности (района, города, области)	25	По итогам отчетного периода
<i>Старший воспитатель</i>			
1.	Обеспечение высокого качества образования, усвоения детьми разделов образовательной программы, годового, учебного плана	50	По итогам отчетного периода
2.	Высокие результаты методической работы, в открытых мероприятиях и конкурсах (педагогов и детей)	25	По итогам отчетного периода
3.	участие в инновационной деятельности( района, города, области)	25	По итогам отчетного периода
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>			
1.	Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемического режима в ДОУ (своевременное обеспечение инструментами, инвентарем, исправным оборудованием и т.д.)	50	По итогам отчетного периода
2.	Качество предоставленной отчетности, соблюдение сроков предоставления отчетности	20	По итогам отчетного периода
3.	Организация своевременного и качественного проведения ремонтных и восстановительных работ в учреждении	30	По итогам отчетного периода
<i>Главный бухгалтер</i>			
1.	Своевременное освоение доведенных бюджетных средств	20	По итогам отчетного периода
2.	Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	30	По итогам отчетного периода
3.	Качество предоставленной отчетности. Соблюдение сроков предоставления отчетности	50	По итогам отчетного периода
<b>Премияльная выплата по итогам 9 месяцев</b>			
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (ответственный за работу части учреждения, расположенного по другому фактическому адресу)</i>			



<i>адресу)</i>			
1.	Создание условий развития кадрового потенциала работников учреждения	30	9 месяцев
2.	Качество подготовки учреждения к новому учебному году	40	9 месяцев
3.	Организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период в соответствии с требованиями	15	9 месяцев
4.	Создание и поддержание безопасной организации пространства для осуществления образовательного процесса	15	9 месяцев
<i>Старший воспитатель</i>			
1.	Создание условий развития кадрового потенциала педагогов	30	9 месяцев
2.	Качество подготовки учреждения к новому учебному году	40	9 месяцев
3.	Организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период в соответствии с требованиями	15	9 месяцев
4.	Создание и поддержание безопасной организации пространства для осуществления образовательного процесса	15	9 месяцев
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>			
1.	Материально-техническое обеспечение ДООУ (от сохранения к динамике)	30	9 месяцев
2.	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	30	9 месяцев
3.	Уровень организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период	30	9 месяцев
4.	Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса	30	9 месяцев
<i>Главный бухгалтер</i>			
1.	Своевременность оплаты счетов, составления актов сверок и отсутствие задолженности по возврату родительской оплаты	40	9 месяцев
2.	Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в ПФ РФ, ФСС, в ФНС	30	9 месяцев
3.	Отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности	30	9 месяцев
<b>Премияльная выплата по итогам календарного года</b>		до 100	
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (ответственный за работу части учреждения, расположенного по другому фактическому адресу)</i>			
1.	Качественное ведение работы по учету и сохранению контингента воспитанников в учреждении	30	календарный год
2.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих, надзорных органов)	20	календарный год
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	50	календарный год
<i>Старший воспитатель</i>			
1.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих, надзорных органов)	50	календарный год
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	50	календарный год
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>			
1.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие	50	календарный год

	непосредственно занятым в комбинированных группах ****		
2)	За работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося(воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам непосредственно занятым с отдельными обучающимся (воспитанником)****	10 %	1 раз в месяц
3)	За работу с обучающимся, нуждающимся в длительном лечении, детьми – инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)), педагогическому персоналу****	20 %	1 раз в месяц
4)	За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15 %	1 раз в месяц
5)	За работу с детьми дошкольного возраста муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования: - воспитателям - младшим воспитателям	1000 рублей <sup>2</sup> 500 рублей	1 раз в месяц
6)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %	1 раз в месяц

\*\*\*\* выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы. В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю руководителя, старшему  
воспитателю, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность
1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам</b>		
2)	за своевременность и качество организации работы при возникновении чрезвычайных ситуаций (авария, карантин, ремонтные работы, очистка территории, производственная необходимость)	50	на время выполнения
3)	за выполнение особо важного (срочного) задания (поручения, работы) по распоряжению (приказу) вышестоящих органов и руководителя МБДОУ	50	на время выполнения
4)	за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в должностные обязанности (выполнение обязанностей контрактного управляющего и иные)	70	ежемесячно
5)	За руководство структурным подразделением (частью учреждения, расположенного по другому адресу)	20	ежемесячно
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ работникам</b>		
	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100	ежемесячно
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель:</i>			
2.1.	За результаты организации методической работы:	до 100	ежемесячно
1)	за высокие результаты работы профессиональных объединений на уровне МБДОУ	30	
2)	за участие в работе профессиональных объединений на уровне района, города	20	
2.2.	За высокие показатели осуществления образовательного процесса		
1)	за организацию и сопровождение дополнительных образовательных услуг ( количество/качество)	10	
2)	за развитие учебно-методического комплекса МБДОУ (динамика)	10	
3)	За взаимодействие с семьей: - участие родителей в мероприятиях разного уровня	20	
4)	за своевременность и качество выполняемой работы, за своевременную сдачу отчетов	10	По результатам
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>		до 100	ежемесячно
2.4.	За выполнение производственных показателей		
1)	Своевременная сдача отчетов	20	
2)	за соблюдение температурного режима в помещениях	20	
3)	за рациональное использование тепло-водо	30	



	замечаний по результатам проверок вышестоящих, надзорных органов)		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	10	календарный год
3.	Экономия в потреблении топливно-энергетических ресурсов, в пределах утвержденных лимитов на год	40	календарный год
<i>Главный бухгалтер</i>			
1.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих, надзорных органов)	20	календарный год
2.	Своевременное освоение доведенных бюджетных средств	20	календарный год
3.	Своевременное и качественное сопровождение НСОТ, подготовка экономических расчетов	20	календарный год
4.	Выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	20	календарный год
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	20	календарный год

## **Стимулирующие выплаты работникам Учреждения по результатам деятельности**

### 1. Общие положения:

1.1. Настоящее приложение вводится в целях усиления стимулирующей роли выплат в повышении качества воспитания детей, снижения заболеваемости, эффективности использования бюджетных средств, укрепления трудовой и производственной дисциплины и т.д..

1.2. Выплаты распространяются на педагогических работников всех, включая совместителей.

1.3. Выплаты производятся по результатам работы.

1.4. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании приказа Управления образования.

### 2. Показатели для стимулирующих выплат:

2.1. Для объективной оценки качества труда работников устанавливаются показатели и критерии стимулирующих выплат.

### 3. Порядок начисления, утверждения стимулирующих выплат:

3.1. Основанием для начисления стимулирующих выплат служат:

- подтверждение итогов воспитательной работы за квартал (для воспитателей и младших воспитателей).

- подтверждение итогов работы других педагогических работников (выполнение методической работы, проведение мероприятий Учреждения; района, города; внедрение новых форм и методов воспитания, укрепления МТБ, сохранность имущества и т.д.);

- данные сетевых показателей бухгалтерской и статической отчетности и другие материалы;

3.2. Сумма стимулирующей части фонда определяется как разность между установленным лимитом ФОТ и суммой начисленной заработной платы по Учреждения.

В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения, утвержденных критериев и показателей и стимулирующих выплат по результатам оценки выполнения каждым работником информация размещается на стенде. На стенде размещается также Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах.

Стимулирующие выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей и согласовываются с профсоюзной организацией учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 2 раз в год на начало учебного года и на 01 января каждого года.

Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя. Для оценки результативности и эффективности работы работников Учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется экспертной комиссией Учреждения, созданной для этих целей, с участием Совета Учреждения и профсоюзной организацией учреждения.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам ДОО каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, если весовой коэффициент показателя равен 0,5, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 0,5, а при невыполнении показателя – его вес оценивается в 0 баллов.

Надбавки за государственные награды, а также единовременные премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных выплат по результатам работы работникам

учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы работникам, (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников Учреждения в январе и августе производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговый оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за эффективность работы Учреждения выплачивается в постоянных процентах от должностного оклада ежемесячно на все установленный период.

В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию), то ему при увольнении начисляется стимулирующая выплата за отработанный период (при наличии ФОТ на стимулирующие выплаты) согласно приказу заведующего.

При изменении в течение периода, на который установлены размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Об изменении размера выплаты работник предупреждается заранее в соответствии с действующим законодательством.

Оценку выполнения работниками, утвержденных критериев и показателей осуществляет экспертная комиссия, созданная для этих целей приказом заведующего учреждением, с участием Совета Учреждения и профсоюзной организации учреждения.

Для проведения оценки эффективности работы каждый работник Учреждения, в том числе и совместитель, имеет право представить в экспертную комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий воспитанников др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов экспертная комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается, заверяется подписью руководителя Учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя экспертной комиссии. При изменении состава экспертной комиссии указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу по акту приема-передачи документов.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. **На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист.** Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев (приложение 7/1-7/12) и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами экспертной комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается



копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя ДООУ и печатью. Руководитель ДООУ копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в профсоюзную организацию учреждения.

В листе согласования протокола председатель профсоюзной организации Учреждения ставят свои подписи и дату согласования и передают руководителю Учреждения. Руководитель Учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах за личный вклад в эффективность работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

Заседания экспертной комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат работникам Учреждения по результатам работы проводятся на 2 раза в год.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Приложением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям рабочей комиссией не принимаются и не рассматриваются. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника ДООУ и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Приложения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины, стимулирующие выплаты производятся за отработанное время в соответствии с вкладом данного работника в улучшение качества воспитания детей, по решению руководителя и согласования с профсоюзным комитетом могут не производиться. Работникам, уволившимся в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и другим уважительным причинам, начисления стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

3.4. При незначительной экономии ФОТ в месяц (невозможности выплаты премии, стимулирующих выплат) возможно суммирование стимулирующих выплат за несколько месяцев в пределах ФОТ или их отмена.

3.5. Работники могут быть лишены стимулирующих выплат за отдельные упущения в работе:

- при наложении на них дисциплинарного взыскания в соответствии со ст.192 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- невыполнение должностных обязанностей (в том числе и частичное);
- нарушение трудовой и производственной дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка);
- наличие обоснованных жалоб, претензий и замечаний со стороны родителей, сотрудников;
- прогул;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- нарушение правил техники и пожарной безопасности и санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений заведующего Учреждения и вышестоящих органов управления.
- за наличие взысканий.

3.6. Лишение выплат стимулирующего характера производится за тот расчетный период, в который было совершено или обнаружено нарушение, оформляется приказом по Учреждения с обязательным указанием причин.

3.7. Выплата стимулирующего характера производится приказом заведующего по Учреждения.

**Показатели для стимулирующих выплат (квартальных премий) в Учреждения  
(воспитатели)**

Для определения стимулирующих выплат воспитателям учитываются следующие показатели:

Выполнение плана по функционированию, Для оценивания данного показателя учитывается процент выполнения плана по функционированию каждой группы (см. таблицу № 1).

Ответственный за оценивание: заведующий Учреждения Эффективность выполнения закаливающих мероприятий(см.таблицу № 2),

Организация развлечений для детей. Участие в мероприятиях по годовому плану учреждения, района и города.(см.таблицу № 2). Итого выносятся в таблицу № 3.

Ответственный за оценивание: старший воспитатель

Выплата премии производится при выполнении каждого показателя:

% выполнения показателей	% премирования
>100%	10%

**Таблица № 1.** Выполнение плана по функционированию (пример)

Месяцы	По ДОУ		группы	План на 20__г	факт	детодни	Кол.детей список	% выполнения плана
	план	факт						
январь	13	11	2-я младшая	13	9,6	220	23	73 %
			Средняя	13	12	262	21	92 %
			Старшая	13	11	220	19	84 %
			Подготовит.	13	11,5	229	20	89 %
февраль	15	14	2-я младшая	15	10,5	243	23	70 %
			Средняя	15	16	336*	21	106 %
			Старшая	15	13,6	259	19	91 %
			Подготовит.	15	16	315	20	106 %
март	15	17	2-я младшая	15	14,8	341	23	99 %
			Средняя	15	18,9	396	21	126 %
			Старшая	15	17	325	19	113 %
			Подготовит.	15	16,6	331	20	110%
Итого за квартал	14,3/ 100%	14/ 98 %	2-я младшая	14,3	11,6	804	23	81%
			Средняя	14,3	15,6	994	21	109 %
			Старшая	14,3	13,8	804	19	97%
			Подготовит.	14,3	14,7	875	20	102%

**Таблица № 2 (пример)**

№	Ф.И.О.воспит.	месяц	Участие в методических мероприятиях		итого	Проведение закаливающих и профилактических мероприятий		итого	Итого по двум показателям								
			план	факт		план	факт										
1	Иванова Марина Васильевна																
										январь	2	2	100%	4	4	100%	100%
										февраль	2	-	50%	4	4	100%	75%
										март	2	2	100%	4	4	100%	100%
<b>ИТОГО</b>									91,66%								

Старший воспитатель

подпись

Ф.И.О.

**Таблица № 3**

Итого выполнения показателей премирования за \_\_\_\_\_ квартал 20\_\_ года (воспитатели)

№	Ф.И.О работника	должность	за выполнение плановых показателей по детодням и функционированию в каждой	качественное и эффективное проведение закаливающих, профилактических и	участие в методической работе МДОУ (педсоветы, методнедели, семинары, дни	Ито го %

			группе  >100%=10%	оздоровительных мероприятий, снижение показателей по заболеваемости детей >100%=10%	открытых дверей и т.д.) и района  >100%=10%	
1	Истомина Л.Н	воспитатель	0 %	0	0	0
2	Макарова О.Н.	воспитатель	102%-10	50%-0	100%-10	20
3	Федорова Л.А.	воспитатель	102%-10	50%-0	93%-0	10
4	Маркина А.И.	воспитатель	109%-10	50%-0	96%-0	10

Заведующий \_\_\_\_\_

Профорг \_\_\_\_\_

### Показатели для стимулирующих выплат (квартальных премий) в Учреждении ( младшие воспитатели)

Для определения стимулирующих выплат младшим воспитателям учитываются следующие показатели:

Привитие культурно-гигиенических навыков (см. таблицу № 4).

Качество мытья посуды. Соблюдение санитарных норм и правил. Соблюдение питьевого режима. Уборка веранд.

Участие в закаливающих процедурах и профилактических мероприятиях.(см.таблицу № 4).

Ответственный за оценивание: инструктор по гигиеническому воспитанию по 5-ти балльной шкале.

Выплата премии производится при выполнении каждого показателя (таблица № 5), по результатам указанным в сводной таблице (таблица № 6):

**Таблица № 5**

Баллы за выполнение показателей	% премирования
5,0	10%

**Таблица № 4**

Оценочный лист для определения качества выполненной младшими воспитателями работы

№	Ф.И.О. мл.воспитателя	месяц	Привитие культур.гиг. навыков	Всего по показателю	Соблюдение санитарного режима				Всего по показателю	Помощь воспитателям в организации закаливающих и пр. мероприятий	Всего по показателю	Итого
					Качество мытья посуды	Генер.уборка. санит.режим	Питьевой режим	Уборка веранд (лет.период)				
1	Иванова Марина Сергеевна	январь	5	5	4	4	5	-	4,5	4	4,3	4,6
		февраль	5		5	3	5	-		5		
		март	5		5	5	5	-		4		

**таблица № 6**

Итоги выполнения показателей премирования за \_\_\_ квартал 20\_\_\_ года (младших воспитателей)



№	Ф.И.О работника	должность	Привитие культурно-гигиенических навыков  5=10%	Содержание групп в отличном санитарном состоянии  5=10%	Помощь воспитателям в организации закаливающих, профилактических и оздоровительных мероприятий 5=10%	Итого %
1		Мл.воспитатель	5 -0%	5- 10 %	5-10%	30 %
2		Мл. воспитатель	4-0%	4,9- 0%	3-0%	0%
3		Мл.воспитатель	5-10 %	5- 0 %	3-0%	20%

Заведующий  
Профорг

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности  
старшего воспитателя**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ На уровне прошлого года</li> <li>▪ Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ На уровне прошлого года</li> <li>▪ Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.3. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты деятельности по курируемым старшим воспитателем направлениям</b>	
2.1. Доля воспитанников от общего их числа в ДОО занявших призовые места на различных конкурсах, соревнованиях в сравнении с прошлым учебным годом на уровне ДОО: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
2.2. Доля воспитанников от общего их числа в ДОО занявших призовые места на различных конкурсах, соревнованиях в сравнении с прошлым учебным годом на районном уровне <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
2.3. Наличие призовых мест участия ДОО в мероприятиях городского уровня в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1 1,5
2.5. Наличие призовых мест участия ДОО в мероприятиях областного уровня в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1,5 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>5,5</b>
<b>Критерий 3. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым старшим воспитателем направлениям</b>	
3.1. Наличие нововведений переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством старшего воспитателя в прошлом учебном году	1
3.2. Педагогами, курируемыми старшим воспитателем, разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), воспитательно-образовательные программы для внутреннего пользования	1
3.3. Количество авторских публикаций, выступлений, подготовленных старшим воспитателем и педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим	

учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1 1,5
3.4. Количество открытых занятий (мастер-классов), проведенных курируемыми старшим воспитателем педагогами, в сравнении с предыдущим учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	1 1,5
3.5. Старшим воспитателем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	1
3.6. Наличие отчетных (обзорных) публикаций старшего воспитателя о различных аспектах деятельности ДОУ в периодической печати и Интернете	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>8</b>
<b>Критерий 4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</b>	
4.1. Доля педагогов, освоивших и применяющих в работе с детьми современные образовательные и здоровьесберегающие технологии, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.2. Доля педагогов, занятых сопровождением творческой деятельности воспитанников, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.3. Доля педагогов, использующих ИКТ и другие инновационные технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.5. Количество педагогов, принявших участие в различных районных, городских конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
4.6. Доля педагогов, оказывающих воспитанникам дополнительные образовательные услуги	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>5</b>
<b>Критерий 5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга воспитательно-образовательного процесса, методического контроля.</b>	
5.1. Наличие у старшего воспитателя системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений воспитанников	0,5
5.2. План мониторинга воспитательно-образовательного процесса выполнен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не менее, чем на 70 %</li> <li>• на 100%</li> </ul>	0,5 1
5.3. План методического контроля выполнен: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не менее, чем на 70 %</li> <li>• на 100%</li> </ul>	0,5 1

<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 6. Уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ</b>	
6.1. Доля педагогов, формирующих свое портфолио, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• выше</li> </ul>	0,5 1
6.2. Количество педагогических работников в ДОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• повысилось</li> </ul>	0,5 1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 7. Качество реализации плана методической работы</b>	
7.1. Старшим воспитателем внедряются новые формы методической поддержки профессионального уровня педагогов ДОУ	2
7.2. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на 100%</li> <li>• более чем на 100%</li> </ul>	0,5 1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в ДОУ</b>	
8.1. Доля родителей высоко оценивающих качество воспитания и образования в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• повысилась</li> </ul>	0,5 1
8.2. Доли участников образовательного процесса, удовлетворенных качеством дополнительного образовательного для развития воспитанников, в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на том же уровне</li> <li>• повысилась</li> </ul>	0,5 1
8.3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу неразрешенных конфликтных ситуаций	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 9. Общественная активность</b>	
9.1. Ведет активную общественную деятельность (член профкома, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	0,5
9.2. Активно участвует в работе информационно – методического направления в районе	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>1,5</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>34</b>



**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности воспитателя**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики в сравнении с тем же показателем воспитателей ДООУ такой же возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.2. Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДООУ в сравнении с тем же показателем воспитателей ДООУ ведущих адаптацию возрастной группы <ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне прошлого года</li> <li>• Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>4</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников</b>	
2.1. Наличие участия и призовых мест в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> </ul> Призовые места: уровень ДООУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня (за каждое)</li> <li>• городского уровня (за каждое)</li> <li>• областного уровня (за каждое)</li> </ul>	0,5 0,5 1 1,5 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>	
3.1. Участие педагога в реализации программы развития МДОУ № 347 по конкретному направлению	1
3.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Педагогическим советом (или уполномоченным объединением) для работы в ДООУ.	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 4. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности</b>	
4.1. Предметно-развивающая среда соответствует задачам программ, использующих в работе с воспитанниками	1
4.2. Приросты в материально-техническом оснащении помещений пребывания детей в течение учебного года	1,5
4.3. Динамичность, комфортность и современный дизайн	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе</b>	

<b>ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности</b>	
5.1. Педагог активно осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	0,5
5.2. Педагог знает основные положения программ воспитания и образования детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми образовательной программы	0,5
5.3. Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.):	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями</li> </ul>	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, района, города.</b>	
6.1. Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень ДОУ</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• городского уровня</li> </ul>	1,5
6.2.Обобщение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 6</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 7. Участие в районном, городском и областном профессиональных конкурсах, выставках и т.д.</b>	
7.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе районного, городского и областного уровня	1
7.2. Результат участия педагога в конкурсе:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>	
8.1 Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 9. Работа с родителями</b>	
9.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ	1
9.2. Наличие плана работы с родителями воспитанников на год и его исполнение:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• более 60%</li> </ul>	0,5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
10.1 Низкий процент заболеваемости детей от числа детей группы	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• до 5%</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• свыше 5%</li> </ul>	0,5
10.2 Строгое соблюдение режима дня и двигательной активности	1
10.3. Педагог активно внедряет здоровьесберегающие	1

технологии (соблюдает режим закаливания, обеспечивает оздоровление детей, занимается коррекционной работой, приобщает к ЗОЖ)	
10.4. Организация питания (соблюдение режима питания, соблюдение выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания)	1,5
10.5. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	2
10.6. Строгое соблюдение правил СанПин, требований ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>8,5</b>
<b>Критерий 11. Качественное ведение документации в группе</b>	
11.1. Педагог своевременно и качественно ведёт документацию группы	0,5
11.2. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	0,5
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДООУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического объединения	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>2,5</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>35</b>

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности  
музыкального руководителя**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам музыкального развития дошкольников</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики музыкальных способностей детей в сравнении с тем же показателем по годам <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне прошлого года</li> <li>• выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.2. Показатель музыкальной подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне прошлого года</li> <li>• выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников</b>	
2.1. Наличие участия и призовых мест в музыкальных и творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> </ul> Призовые места: Уровень ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня (за каждое)</li> <li>• городского уровня (за каждое)</li> <li>• областного уровня (за каждое)</li> </ul>	0,5 0,5 1 1,5 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>	
3.1. Участие музыкального руководителя в реализации программы развития МДОУ № 347 по конкретному направлению	1
3.4. Музыкальным руководителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Педагогическим советом (или уполномоченным объединением) для работы в ДОУ.	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 4. Создание условий для организации музыкально-творческой деятельности</b>	
4.1. Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей (портреты композиторов и выдающихся исполнителей, разнообразные музыкальные инструменты, игровое музыкальное оборудование и игры, костюмы и т.д.)	1,5
4.2. Динамичность, комфортность и современный дизайн	1
4.3. Сопровождение самостоятельной музыкальной деятельности детей в группе (сопровождение организации музыкальных уголков)	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>4</b>



<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности</b>	
5.1. Музыкальный руководитель осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	1
5.2. Музыкальный руководитель знает основные положения программ музыкального воспитания и образования детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми программ музыкального развития	1
5.3. Музыкальным руководителем используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	1,5
5.4. Имеется фонотека, картотека игр и пособий.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>4,5</b>
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>	
6.1. Музыкальным руководителем подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ДОУ</li> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5
6.2. Обогащение опыта через публикации в газете МДОУ № 347, педагогических и других изданиях, сайте МДОУ № 347	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.</b>	
7.1. Музыкальный руководитель принял участие в профессиональном конкурсе районного, городского и областного уровня	1
7.2. Результат участия музыкального руководителя в конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>	
8.1 Музыкальный руководитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 9. Совместная музыкальная деятельность детей и взрослых</b>	
9.1 Оказание дополнительных музыкальных услуг для детей ДОУ (кружки, студии и т.д.)	1
9.2. Проведение совместных праздников детей, родителей и сотрудников ДОУ.	1
9.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы музыкального руководителя ДОУ	0,5

9.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
10.1. Обеспечение включения музыки в различные виды деятельности детского сада (при проведении зарядки, на занятиях по изо т.д.)	1
10.2. Обеспечение использования музыки при организации режимных моментов (перед сном, во время приема пищи, прогулки и т.д.)	1
10.3. Обеспечение соблюдения правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 11. Качественное ведение документации</b>	
11.1. Музыкальный руководитель своевременно предоставляет перспективные планы проведения занятий, план работы кружков и план работы мероприятий.	0,5
11.2. Музыкальный руководитель своевременно и качественно ведёт документацию	0,5
11.3. Музыкальный руководитель своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	0,5
11.4 Имеет материала диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	1
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе методического объединения района	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>3</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям музыкального руководителя</b>	<b>35</b>

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности  
учителя – логопеда**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Обеспечение качества обучения воспитанников</b>	
1.1. Охват воспитанников логопедической помощью (%) от количества нуждающихся в логопедической помощи <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100%</li> <li>▪ До 80%</li> </ul>	1 0,5
1.2. Доля воспитанников из числа занимающихся с учителем - логопедом с поставленными звуками наконец дошкольной подготовки: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100%</li> <li>▪ До 80%</li> </ul>	1 0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 2. Результаты коррекционно - развивающей деятельности</b>	
2.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в логопедическом сопровождении <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ На уровне прошлого года</li> <li>▪ Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
2.2. Положительная динамика развития устной речи воспитанников компенсирующего обучения <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ На уровне прошлого года</li> <li>▪ Выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Внедрение современных технологии коррекционного обучения, в т.ч. информационных технологий</b>	
3.1. Учитель-логопед знает и внедряет в практическую деятельность программы коррекционно-логопедического сопровождения детей дошкольного возраста.	1
3.2. Учитель-логопед в практическом коррекционно-развивающем обучении детей использует разнообразные методы и приемы, в т.ч. ИКТ	1
3.3. Разработка коррекционно-развивающих программ	1,5
3.4. Учителем логопедом созданы дидактические игры и другие пособия для коррекционной работы	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>5</b>
<b>Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>	
4.1. Учителем - логопедом подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ДОУ</li> <li>• районного уровня</li> <li>• республиканского уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5
4.2. Обогащение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических	1,5

и других изданиях, сайте ДОУ	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 5. Профессиональные достижения</b>	
5.1. Учитель-логопед принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского или федерального уровня	1
5.2. Результат участия учителя-логопеда в конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 6. Оформление кабинета и его содержание</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>	<b>0,5</b>
<b>Критерий 7. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>	
7.1 Учитель – логопед имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 8. Совместная коррекционно-речевая деятельность детей и взрослых</b>	
8.1 Оказание учителем - логопедом дополнительных образовательных услуг для детей ДОУ (кружки, студии и т.д.)	1
8.2. Проведение совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОУ.	1
8.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы учителя -логопеда	0,5
8.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 9. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
9.1. Обеспечение соблюдения правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий.	0,5
9.2. Внедрение в практику работы с воспитанниками здоровьесберегающих технологий	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>1,5</b>
<b>Критерий 10. Качественное ведение документации</b>	
10.1. Учитель - логопед своевременно предоставляет перспективные планы проведения занятий, план работы кружков и план работы мероприятий.	1
10.2. Учитель - логопед своевременно и качественно ведёт свою документацию	1
10.3. Учитель – логопед своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	1
10.4. Имеет материала диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>4,5</b>
<b>Критерий 11. Взаимодействие</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ со специалистами ДОУ (совместные мероприятия)</li> <li>▪ активное взаимодействие со школой по вопросам преемственности в речевом развитии детей</li> <li>▪ активное взаимодействие с учреждениями здравоохранения</li> </ul>	1,5



<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>1,5</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	1
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДООУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>3</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя - логопеда</b>	<b>30</b>

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности педагога дополнительного образования**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам художественно – эстетического развития дошкольников</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики художественно – творческих способностей детей в сравнении с тем же показателем по годам <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне прошлого года</li> <li>• выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.2. Показатель художественно – творческой подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне прошлого года</li> <li>• выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников</b>	
2.1. Наличие участия и призовых мест в творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> </ul> Призовые места: Уровень ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Районного уровня (за каждое)</li> <li>• городского уровня (за каждое)</li> <li>• областного уровня (за каждое)</li> </ul>	0,5 0,5 1 1,5 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>	
3.1. Участие педагога дополнительного образования в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1
3.2. Педагогом дополнительного образования разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Педагогическим советом (или уполномоченным объединением) для работы в ДОУ.	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 4. Создание условий для организации художественно – творческой деятельности</b>	
4.1. Создание развивающей среды, способствующей художественно – творческому развитию и эмоциональному благополучию детей ( фотографии хореографических композиций, экспозиции картин, гравюр, произведений народного творчества, портретов художников и их работы)	1
4.2. Динамичность, комфортность и современный дизайн изостудии	1

4.3. Сопровождение самостоятельной художественно – творческой деятельности детей в группе (наличие уголка художественно – творческой деятельности)	1
4.4. Активно участвует в оформлении помещений ДОУ (фойе, коридор и др.)	1
4.5. Организует выставки авторских работ детей, родителей и педагогов ДОУ, т.д.)	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>5,5</b>
<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности</b>	
5.1. Педагог дополнительного образования осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками программы художественно-эстетического направления нового поколения	1
5.2. Педагог дополнительного образования знает основные положения программ художественно-творческого воспитания и развития детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми программ художественно-творческого развития	1
5.3. Педагог дополнительного образования используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	1,5
5.4. Имеется картотека картин, игр и пособий.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>4,5</b>
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, района и (или) города</b>	
6.1. Педагогом дополнительного образования подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ДОУ</li> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5
6.2. Обогащение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.</b>	
7.1. Педагог дополнительного образования принял участие в профессиональном конкурсе района, города или области.	1
7.2. Результат участия педагога дополнительного образования в конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> <li>третье призовое место (за каждое)</li> <li>второе призовое место (за каждое)</li> <li>победитель (за каждое)</li> </ul>	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>	
8.1 Педагог дополнительного образования имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1</b>

<b>Критерий 9. Совместная художественно – творческая деятельность детей и взрослых</b>	
9.1 Оказание Педагог дополнительного образования дополнительных образовательных услуг для детей ДООУ (кружки, студии и т.д.)	1
9.2. Проведение совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДООУ.	1
9.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога дополнительного образования	0,5
9.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
10.1. Обеспечение соблюдения правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий.	1
10.2. Внедрение в практическую деятельность с воспитанниками здоровьесберегающие технологии (арт-терапию, и т.д.)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 11. Качественное ведение документации</b>	
11.1. Педагог дополнительного образования своевременно предоставляет перспективные планы проведения занятий, план работы кружков и план работы мероприятий.	0,5
11.2. Педагог дополнительного образования своевременно и качественно ведёт свою документацию	0,5
11.3. Педагог дополнительного образования своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	0,5
11.4. Имеет материала диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	1
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДООУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>3</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям педагог дополнительного образования</b>	<b>35</b>



**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности  
инструктора по физической культуре**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам физического развития дошкольников</b>	
1.1. Анализ показателей диагностики физической подготовленности детей в сравнении с тем же показателем по годам <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне прошлого года</li> <li>• выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.2. Показатель физической подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне прошлого года</li> <li>• выше прошлого года</li> </ul>	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников</b>	
2.1. Наличие участия и призовых мест в творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие</li> </ul> Призовые места: уровень ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• районного уровня (за каждое)</li> <li>• городского уровня (за каждое)</li> <li>• областного уровня (за каждое)</li> </ul>	0,5 0,5 1 1,5 2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</b>	
3.1. Участие инструктора по физической культуре в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1
3.2. Инструктором по физической культуре разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Советом педагогов (или уполномоченным объединением) для работы в ДОУ.	2
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 4. Содержание физкультурно-оздоровительной среды</b>	
4.1. Создание условий для физического развития детей и двигательной активности: (наличие разнообразного оборудования для физкультурных занятий, наличие оборудования для коррекционных занятий, наличие разнообразного спортивно – игрового оборудования на спортивных площадках ДОУ для организации двигательной активности детей	2
4.2. Содержание спортивных площадок (подготовленность беговых дорожек, дорожек препятствий, ямы для прыжков, лестниц для	2

лазания на канате и т.д.)	
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>4</b>
<b>Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и оздоровительной деятельности</b>	
5.1. Инструктором по физической культуре осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	1
5.2. Инструктор по физической культуре знает основные положения программ физического воспитания и развития детей, владеет знаниями диагностики уровня освоения детьми программ физического развития	1
5.3. Педагогом используются ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями)	1,5
5.4. Имеется картотека игр и пособий.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>4,5</b>
<b>Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>	
6.1. Инструктором по физической культуре подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: на уровне ДОУ районного уровня республиканского уровня	0,5 1 1,5
6.2.Обобщение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.</b>	
7.1. Руководитель физического воспитания принял участие в профессиональном конкурсе районного, городского или областного уровня	1
7.2. Результат участия руководителя физического воспитания в конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>	
8.1 Инструктор по физической культуре имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 9. Совместная спортивная деятельность детей и взрослых</b>	
9.1 Оказание инструктором по физической культуре дополнительных образовательных услуг для детей ДОУ (кружки, студии и т.д.)	1
9.2. Проведение совместных мероприятий детей, родителей и	1

сотрудников ДОУ.	
9.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы руководителя физического воспитания	0,5
9.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
10.1. Обеспечение соблюдения правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий и при содержании спортивного зала	1,5
10.2. Внедрение в практику работы с воспитанниками здоровьесберегающих технологий, технологий коррекции и оздоровления.	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 11. Качественное ведение документации</b>	
11.1. Инструктор по физической культуре своевременно предоставляет перспективные планы проведения занятий, план работы кружков и план работы мероприятий.	0,5
11.2. Инструктор по физической культуре своевременно и качественно ведёт свою документацию	0,5
11.3. Инструктор по физической культуре своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	0,5
11.4. Имеет материала диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	1
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>3</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям инструктор по физической культуре</b>	<b>35</b>

**Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности педагога-психолога**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Обеспечение качества обучения воспитанников</b>	
Охват воспитанников психологической помощью (%) от количества нуждающихся в помощи <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> <li>• до 80%</li> </ul>	1 0,5
Доля воспитанников охваченных индивидуальной работой психолога из числа нуждающихся в психологической помощи на конец дошкольной подготовки: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> <li>• до 80%</li> </ul>	1 0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 2. Результаты коррекционно – развивающей деятельности</b>	
2.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в психологическом сопровождении на уровне прошлого года выше прошлого года	0,5 1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>1,5</b>
<b>Критерий 3. Внедрение современных технологии коррекционного обучения, в т.ч. информационных технологий</b>	
3.1. Педагог-психолог знает и внедряет в практическую деятельность программы диагностики и коррекции сопровождения детей дошкольного возраста.	1
3.2. Педагог-психолог в практическом коррекционно-развивающем обучении детей использует разнообразные методы и приемы, в т.ч. ИКТ	1
3.3. Разработка коррекционно-развивающих программ	1,5
3.4. Педагогом-психологом созданы(собраны) дидактические игры и другие пособия для диагностики и коррекции работы	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>5</b>
<b>Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, районном и городском уровне</b>	
4.1. Педагогом-психологом и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ДОУ</li> <li>• районного уровня</li> <li>• городского уровня</li> </ul>	0,5 1 1,5
4.2. Обогащение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>3</b>
<b>Критерий 5. Профессиональные достижения</b>	



5.1. Педагог-психолог принял участие в профессиональном конкурсе района, города или области (уровня)	1
5.2. Результат участия педагога-психолога в конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• третье призовое место (за каждое)</li> <li>• второе призовое место (за каждое)</li> <li>• победитель (за каждое)</li> </ul>	0,5 1 1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</b>	<b>2,5</b>
<b>Критерий 6. Оформление кабинета и его содержание</b>	
<b>Максимально возможное количество баллов по показателю 6</b>	<b>0,5</b>
<b>Критерий 7. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>	
7.1 Педагог-психолог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</b>	<b>1</b>
<b>Критерий 8. Совместная коррекционная деятельность детей и взрослых</b>	
8.1 Оказание педагогом – психологом дополнительных образовательных услуг для детей ДОУ ( консультации, кружки, студии и т.д.)	1
8.2. Проведение мероприятий для детей, родителей и сотрудников ДОУ.	1
8.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога-психолога	0,5
8.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.)	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 9. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий</b>	
9.1. Обеспечение соблюдения правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий.	0,5
9.2. Внедрение в практику работы с воспитанниками здоровьесберегающих технологий	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</b>	<b>1,5</b>
<b>Критерий 10. Качественное ведение документации</b>	
10.1. своевременно и качественно ведёт свою документацию	1
10.2. своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	1
10.3. Имеет материалы диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы.	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 10</b>	<b>3,5</b>
<b>Критерий 11. Взаимодействие со специалистами ДОУ (совместные мероприятия)</b>	
активное взаимодействие со школой, ЦППРК по вопросам преимственности в развитии детей, активное взаимодействие с учреждениями здравоохранения	1,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 11</b>	<b>1,5</b>
<b>Критерий 12. Общественная активность</b>	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	1

12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3. Активно участвует в работе информационно – методического центра отдела образования и молодежной политики	1
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 12</b>	<b>3</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>29</b>

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы \_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

(указывается период работы)

	К1		К2		К3		К4		К5		К 6		К7	
Баллы	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
	К8		К9		К10		К11		К12		К13		К14	
Баллы	утвержден 0	выполнено	утвержден	выполнено	утвержден 0	выполнено	утвержден 0	выполнено	утвержден 0	выполнено	утвержден 0	выполнено	утвержден 0	выполнено
<b>Итого</b>														

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

\_\_\_\_\_ 20 г.

Заведующий \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

Ознакомлен (на)

\_\_\_\_\_ 20 г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников № 347 г. Челябинска» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ (указывается период работы)

№	Ф. И. О. работника	Должность	Сумма баллов по критериям										Общая сумма								
			К1	К2	К3	К4	К5	К6	К7	К8	К9	К10		К11	К12	К13	К14				
1			выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено	выполнено		
2																					
3																					

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (подпись)  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ г.



## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБДОУ № 347 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с 01.\_\_\_\_.20\_\_\_\_ по 31.\_\_\_\_.20\_\_\_\_ гг.

Заведующий \_\_\_\_\_

Протокол согласован:

Наименование государственно-общественного самоуправления, организации	органа профсоюзной	Дата согласования	Подпись
Председатель профсоюзного комитета			

Дата получения протокола Учреждения после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
(подпись)

## ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Нами, членами экспертной комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МДОУ № 347 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с 01.\_\_\_\_. 20\_\_ по 31.\_\_\_\_.20\_\_ гг. осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы 01.\_\_\_\_. 20\_\_ по 31.\_\_\_\_.20\_\_ гг.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Члены

\_\_\_\_\_

(подписи)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад с приоритетным осуществлением художественно-эстетического  
направления развития воспитанников № 347 г. Челябинска»

**ПРИКАЗ**

от 06.12.2021 г

№ 01- 189

Об утверждении  
Положения об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

На основании согласования с профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска»  
протокол № 68 от 03.12.2021 года

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (приложение № 1)
2. Специалисту по кадрам Бикбаевой Г.К.:
  - 1) уведомить работников МБДОУ «ДС № 347 г. Челябинска» об изменении заработной платы с 01.10.2021 г.
  - 2) разработать соглашения к трудовым договорам работников и ознакомить с ними работников до 15.12.2021 г.
  - 3) ознакомить всех работников по роспись с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.
3. Бухгалтерии до 31.12.2020 г. произвести перерасчет заработной платы работникам с 01.10.2021 г в соответствии с вступившими изменениями.
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Заведующий



О. А. Логозинская