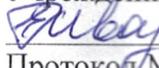


СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
Учреждения

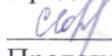
 Е.В. Иванова
Протокол № 4
от 16.10.2017 года

ПРИНЯТО

на Общем собрании
работников
Протокол № 5
от 18.10.2017 года

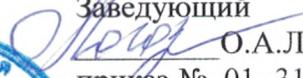
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 С.Н. Горлова
Протокол № 28
от 20.10.2017 года

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

 О.А. Логозинская
приказ № 01- 312
от 20.10.2017 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 дальнейшем Учреждение) (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с изменениями с 1 января 2017 г.,

- Решения Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 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 от 2 сентября 2010 г., 9 октября 2012 г., 29 апреля 2014 г., 29 марта, 20 декабря 2016 г. и т.д.

- Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», с изменениями от 2016 г.

- Федеральный Закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (в редакции от 02.12.2013 N 336-ФЗ,) «О минимальном размере оплаты труда», С изменениями и дополнениями от 19 декабря 2016 г.

- Решения Челябинской городской Думы первого созыва № 26/25 от 29.11.2016 г. «О внесении изменений в решение 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»

- 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»

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. Федеральным Законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ (с изменениями от 19.12.2016 г. 460 от 19.12.2016 г.) «О минимальном размере оплаты труда» установлен минимальный размер оплаты труда с 01.07.2017 года в сумме 7 800 рублей в месяц. 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.

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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

11. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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 – логопедам;

- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю педагогу - психологу;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателю.

18. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. 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. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

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

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

22. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать часов работы в неделю.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

23. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учрежд... применяется при оплате:

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

24. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществля... свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работ... общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагр... путем внесения изменений в тарификацию.

25. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется п... деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с окл... (ставкой) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемеся... количество рабочих часов: 75,0 – при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неде... 83,33; при норме 24 часа в неделю – 100,0; при норме 25 часов в неделю – 104,17; при нор... часов в неделю – 125,0; при норме 36 часов в неделю – 150,0; при норме 40 часов в неде... 166,25.

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасны... иными условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (райс... коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

28. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавлив... Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответст... трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федер... Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы труд...

права, разделом IV настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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.

30. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на этих работах, предусмотренных. Сохраняются до истечения срока действия выплаты установлены в рамках аттестации рабочих мест, предусмотренные перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 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»:

1) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

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

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.

31. 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».

32. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (приложения 5,6

2) доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. **Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.** Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Работа выполняется с письменного согласия работника и оформляется приказом. (ст.60.2 ТК РФ) Размер доплаты (ст.151 ТК РФ) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (приложения 5,6) – до 100%.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (замещение).

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (приложения 5,6)

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

- работникам, 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.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере (35 %) 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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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.

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) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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 (далее – специализированные 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

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников,
- иные выплаты (приложение № 7)

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

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

39. Право инициативы по применению мер материального стимулирования (премиальных выплат и выплат стимулирующего характера) предоставляется заведующему, заместителю заведующего по АХР, главному бухгалтеру, старшему воспитателю, инструктору по гигиеническому воспитанию, представителю Совета Учреждения, профсоюза работников учреждения (по согласованию).

40. Премиальные 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 памятлими, юбилейными и праздничными датами.

41. Установление премиальной выплаты работникам Учреждения производится по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и достижения целевых показателей эффективности работы (приложение 5,6 к настоящему Положению) с учетом показателей, влияющих на размер премиальной выплаты, определенных п. 42 настоящего Положения.

42. 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.

43. Премиальная 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

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

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. 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

49. 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.

50. 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.

51. 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.

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

53. 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».

54. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения в 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,

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.

63. 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.

64. 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

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

65. 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.

66. 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 до 5000 рублей;
- 2) в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) – в размере до 5000 рублей;
- 3) на оздоровление, приобретение лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам – в размере до 5000 рублей;

67. 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.

68. Настоящее Положение вступило в силу с 20 октября 2017 года и действует до его отмены.

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.

55. 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.

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

57. 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.

58. 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.

59. 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.

60. 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

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

62. 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.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
I квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож, подсобный рабочий	3950

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
II 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 (повар, плотник)	4450

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
II квалификационный уровень	Художник	5000

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

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

квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5200
--------------------------	------------------------------	------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
квалификационный уровень	Делопроизводитель	4400

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, специалист по охране труда	6000
квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7600

Приложение 3
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
квалификационный уровень	Младший воспитатель	5500

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

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

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»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников⁴

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию, Инструктор по лечебной физкультуре	5500
Квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6600
Квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	7100

Приложение 4.1.

к Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
Квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6300

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»

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»

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
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения			
	За сложность, напряженность	до 100	ежемесячно
	за своевременность и качество проведения работы при возникновении чрезвычайных ситуаций (авария, карантин, ремонтные работы, очистка территории, производственная необходимость, сложность, напряженность)	до 100	на время выполнения
	за выполнение особо важного (срочного) задания (поручения, работы) по распоряжению (приказу) вышестоящих органов, руководителя МБДОУ, подготовка к учебному году	до 50	на время выполнения
	за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в должностные обязанности	до 100	1 раз в месяц
	Заместителям руководителя за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800	1 раз в месяц
Выплаты за личный вклад работников Учреждения			
	<i>Педагогический персонал:</i>		1 раз в месяц
	В соответствии с критериями (приложение № 7)	По выполнению показателей	
	<ul style="list-style-type: none"> - за взаимодействие с общественными организациями - за работу с социальными партнерами (учреждениями) и работа в профсоюзе. - за работу социального педагога (т.к. 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 - за наставничество - за работу в редакции газеты ДОУ - за ведение документации по ПМПк - за ведение документации по группе 	<ul style="list-style-type: none"> 3,5 % 3,5 % 3,5 % 3,5 % 3,5 % 10 % 3,5 % 5 % 3,5 % 3,5 % 3,5 % 	<ul style="list-style-type: none"> устанавливается 2 раза в год: на период с 01.09. по 31.12. и с 01.01. по 31.05.

	кратковременного пребывания (консультационной группы) - за работу по преемственности со школой	3,5 %	
Учебно-вспомогательный персонал: за личный вклад			
1)	за наставничество	до 100 %	1 раз в месяц
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 %	
Специалисты и служащие: за личный вклад			
1)	выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	до 100 %	1 раз в месяц
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	
Работники: за личный вклад			
1.5)	За выполнение производственных показателей	до 100 %	1 раз в месяц
2)	за своевременность и качество выполняемой работы	50	
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	40	
Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет¹			
	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования		1 раз в месяц
	- от 1 года до 3 лет	10	
	- от 3 до 5 лет	15	
	- от 5 лет и выше	20	
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников			

Педагогическим работникам: - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	1 2 4	1 раз в месяц
работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15	1 раз в месяц
За работу с детьми дошкольного возраста: - воспитателям - младшим воспитателям	1000 рублей ² 500 рублей	1 раз в месяц
За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20	1 раз в месяц
Премияльные выплаты по итогам работы работникам МБДОУ		
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 по результатам выполнения плановых показателей	ежеквартально
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 по результатам выполнения плановых показателей	ежеквартально
По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год)	до 100	
Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев) выплачивается за:	до 100	
<i>Педагогический персонал</i>		
Обеспечение высокого качества образования: за качество усвоения разделов образовательной программы	30	По итогам отчетного периода
Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях разных уровней: наличие грамот победителей, лауреатов	40	По итогам отчетного периода
Высокие результаты методической работы, участие в инновационной деятельности	30	По итогам отчетного периода
<i>Вспомогательный персонал</i>		
Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ	50	По итогам отчетного периода
Обеспечение высокого качества организации жизнедеятельности воспитанников	50	По итогам отчетного периода
<i>Работники и служащие</i>		
Качество предоставленной отчетности	50	По итогам отчетного периода
Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	30	По итогам отчетного периода
Своевременное освоение выделенных	20	По итогам отчетного периода

бюджетных средств			периода
<i>Рабочие</i>			
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
3.2.	Премияльная выплата по итогам 9 месяцев	до 100	
<i>Педагогический персонал, Учебно-вспомогательный персонал, рабочие</i>			
1.	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса создание предметно-пространственной среды (от сохранности к динамике)	20	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	30	По итогам отчетного периода
<i>Специалисты и служащие</i>			
1.	Материально-техническое обеспечение образовательного процесса (от сохранности к динамике)	30	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
3.3.	Премияльная выплата по итогам года	до 100	
<i>Педагогический персонал</i>			
1.	Отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	20	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	30	календарный год
<i>Учебно-вспомогательный</i>			
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
<i>Специалисты и служащие</i>			
1.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	20	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	10	календарный год
<i>Рабочие</i>			

Отсутствие замечаний, предписаний и т.д. по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов	50	календарный год
Рациональное использование и экономию тепло- водо-энергоресурсов	50	календарный год
Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15	
За наличие почетного звания, спортивного звания, звания отличия в сфере образования и науки ⁵ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, вступивших в состав СССР;	до 10	

Примечания:

1. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в 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.

2. Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных документами Правительства Челябинской области.

3. Выплаты производятся за счет средств вышестоящего бюджета в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

4. Выплаты производятся за счет средств бюджета города в рамках муниципальной программы развития образования в городе Челябинске на 2013 -2015 годы, утвержденной распоряжением Администрации города Челябинска от 31.12.2013 № 8300.

⁵ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

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

Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность
2	3	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам		
за своевременность и качество организации работы при возникновении чрезвычайных ситуаций (авария, карантин, ремонтные работы, очистка территории, производственная необходимость)	50	на время выполнения
за выполнение особо важного (срочного) задания (поручения, работы) по распоряжению (приказу) вышестоящих органов и руководителя МБДОУ	50	на время выполнения
за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в должностные обязанности (выполнение обязанностей контрактного управляющего и иные)	70	ежемесячно
за руководство структурным подразделением (частью учреждения, расположенного по другому адресу)	20	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ работникам		
за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100	ежемесячно
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель:</i>	до 100	ежемесячно
за результаты организации методической работы:		
за высокие результаты работы профессиональных объединений на уровне МБДОУ	30	
за участие в работе профессиональных объединений на уровне района, города	20	
за высокие показатели осуществления образовательного процесса		
за организацию и сопровождение дополнительных образовательных услуг (количество/качество)	10	
за развитие учебно-методического комплекса МБДОУ (динамика)	10	
за взаимодействие с семьей:	20	
- участие родителей в мероприятиях разного уровня		
за своевременность и качество выполняемой работы, за своевременную сдачу отчетов	10	По результатам
<i>Заместитель заведующего по АХР</i>	до 100	ежемесячно
за выполнение производственных показателей		
Своевременная сдача отчетов	20	

Соблюдение температурного режима в помещениях	20	
Рациональное использование тепло-водоэнергоресурсов	30	
Своевременность и качество выполняемой работы	30	
Бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	до 100	ежемесячно
Выполнение производственных показателей		
Своевременность и качество выполняемой работы, своевременную сдачу отчетности	30	
Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	30	
Отсутствие нарушений финансовой дисциплины, нецелевое использование бюджетных средств	30	
Отсутствие задолженности по заработной плате и оплате больничных листов	10	
Премияльные выплаты по итогам работы работникам		
По итогам работы за отчетный период: (месяц, квартал, 6 месяцев)	до 100	
Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 150	
Премияльная выплата по итогам (месяц, квартал, 6 месяцев)	до 100	
Методический кабинет Методический кабинет заведующего по воспитательной и методической работе (ответственного за работу части методического кабинета, расположенного по другому фактическому адресу)		
Обеспечение высокого качества образования, усвоения детьми разделов образовательной программы, годового, учебного плана	50	По итогам отчетного периода
Высокие результаты методической работы, участие в инновационной деятельности	25	По итогам отчетного периода
Участие в инновационной деятельности (района, города, области)	25	По итогам отчетного периода
Методический кабинет воспитателя		
Обеспечение высокого качества образования, усвоения детьми разделов образовательной программы, годового, учебного плана	50	По итогам отчетного периода
Высокие результаты методической работы, в открытых мероприятиях и конкурсах (педагогов и детей)	25	По итогам отчетного периода
Участие в инновационной деятельности (района, города, области)	25	По итогам отчетного периода
Методический кабинет заведующего по АХР		
Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического режима в ДООУ (своевременное обеспечение инструментами, инвентарем, исправным оборудованием и т.д.)	50	По итогам отчетного периода
Качество предоставленной отчетности, соблюдение сроков предоставления отчетности	20	По итогам отчетного периода
Организация своевременного и качественного проведения ремонтных и восстановительных работ в учреждении	30	По итогам отчетного периода
Методический кабинет бухгалтера		

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
Премияльная выплата по итогам 9 месяцев			
<i>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (ответственный за работу части учреждения, расположенного по другому фактическому 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>Секретарь 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 ДОО (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
Премияльная выплата по итогам календарного года		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
Специальный воспитатель			
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
Инспектор заведующего по АХР			
1.	Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний по результатам проверок вышестоящих, надзорных органов)	50	календарный год
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
Главный бухгалтер			
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
Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
1.1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15	ежемесячно
1.2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;	10	ежемесячно

Приложение 7
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах к разделу
VI. Виды выплат
стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения по результатам деятельности

Общие положения:

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

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

3. Выплаты производятся по результатам работы.

4. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании приказа Управления Учреждения.

Показатели для стимулирующих выплат:

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

Порядок начисления, утверждения стимулирующих выплат:

1. Основанием для начисления стимулирующих выплат служат:

1) утверждение итогов воспитательной работы за квартал (для воспитателей и младших воспитателей);

2) утверждение 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.);

3) наличие сетевых показателей бухгалтерской и статической отчетности и другие материалы;

2. Сумма стимулирующей части фонда определяется как разность между установленным объемом ФОТ и суммой начисленной заработной платы по Учреждению.

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 оценке 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 – в конце 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 ДОУ 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 установленный размер, а размер поощрительных выплат по результатам работы работникам учреждения определяется следующим образом:

1) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения,

отраженный 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 за оценку 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 регистрируется, 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

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

В листе согласования протокола председатель Совета Учреждения и 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. Заявления 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, отраженную 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 отработавшее 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, 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;
- опьянение на работе в нетрезвом состоянии;
- нарушение правил техники и пожарной безопасности и санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений заведующего Учреждения и вышестоящих органов управления;
- наличие взысканий.

3.6. Лишение выплат стимулирующего характера производится за тот расчетный период, в котором было совершено или обнаружено нарушение, оформляется приказом по Учреждению 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 стимулирующих 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
80-89%	8%
90-100%	10%

Таблица № 1. Выполнение плана по функционированию (пример)

Месяц	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)

№ п/п Ф.И.О.воспит.	месяц	Участие в методических мероприятиях		итого	Проведение закаливающих и профилактических мероприятий		итого	Итого по двум показателям
		план	факт		план	факт		
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%
ИТОГО								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	качественное и эффективное проведение	участие в методической работе МДОУ	Ито го %
--------------------	-----------	---------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------	----------

		детодням и функционированию в каждой группе	закаливающих, профилактических и оздоровительных мероприятий, снижение показателей по заболеваемости детей,	(педсоветы, методнедели, семинары, дни открытых дверей и т.д.) и района		
		90%-95%=8% 96%-100%=10%	90%-95%=8% 96%-100%=10%	90%-95%=8% 96%-100%=10%		
1	Истомина Л.Н.	воспитатель	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%-8	18
4	Моркина А.И.	воспитатель	109%-10	50%-0	96%-10	20

Инструктор

Профит

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

Для определения стимулирующих выплат младшим воспитателям учитываются следующие показатели:

1. Проведение культурно-гигиенических навыков (см. таблицу № 4).

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

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

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

Показатели по выполнению показателей	% премирования
4,0-4,8	8%
4,9-5,0	10%

Таблица № 4

Ключевой лист для определения качества выполненной младшими воспитателями работы

№	Ф.И.О. мл.воспитатели	месяц	Привитие культур-гиг. навыков	Всего по показателю	Соблюден ие санитарно го режима			Всего по показателю	Помощь воспитателям в организации закаливающих и п ро.мероприятий	Всего по показателю	итого	
					Качество мытья посуды	Генер.уборка. санит.режим	Питьевой режим					Уборка веранд (лет.период)
1	Иванова Мария 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

Итого выполнения показателей премирования за ___ квартал 20___ года (младших воспитателей)

№	Ф.И.О работника	должность	Привитие культурно- гигиенически х навыков	Содержание групп в отличном санитарном состоянии	Помощь воспитателям в организации закаливающи х, профилактич еских и оздоровитель ных мероприятий	Итого %
			4,6-4,8=8%, 4,8-5=10%	4,6-4,8=8%, 4,8-5=10%	4,6-4,8=8%, 4,8-5=10%	
1		Мл.воспит атель	4,7-8 %	4,7- 8%	3-0%	16%
2		Мл. воспитател ь	4-0%	4,9-10%	3-0%	10%
3		Мл.воспит атель	5-10 %	4,8- 10%	3-0%	20%

Заведующий _____
Профорг _____

старшего воспитателя

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	
1.1 Анализ показателей диагностики: <ul style="list-style-type: none"> • На уровне прошлого года • Выше прошлого года 	0,5 1
1.2 Показатель подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> • На уровне прошлого года • Выше прошлого года 	0,5 1
1.3 Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3,5
Критерий 2. Позитивные результаты деятельности по курируемым старшим воспитателем направлениям	
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"> • на том же уровне • выше 	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"> • на том же уровне • выше 	0,5 1
2.3 Количество призовых мест участия ДОО в мероприятиях городского уровня в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	1 1,5
2.4 Количество призовых мест участия ДОО в мероприятиях областного уровня в сравнении с прошлым учебным годом: <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	1,5 2
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	5,5
Критерий 3. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым старшим воспитателем направлениям	
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, опубликованных старшим воспитателем и педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), в сравнении с предыдущим	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ на том же уровне ▪ выше 	<p>1 1,5</p>
<p>3.4. Количество открытых занятий (мастер-классов), проведенных педагогами старшим воспитателем педагогами, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на том же уровне ▪ выше 	<p>1 1,5</p>
<p>3.5. Старшим воспитателем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для педагогического пользования</p>	<p>1</p>
<p>3.6. Наличие отчетных (обзорных) публикаций старшего воспитателя о различных аспектах деятельности ДОУ в периодической печати и Интернете</p>	<p>2</p>
<p>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</p>	<p>8</p>
<p>Критерий 4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии</p>	
<p>4.1. Доля педагогов, освоивших и применяющих в работе с детьми современные образовательные и здоровьесберегающие технологии, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на том же уровне ▪ выше 	<p>0,5 1</p>
<p>4.2. Доля педагогов, занятых сопровождением творческой деятельности воспитанников, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на том же уровне ▪ выше 	<p>0,5 1</p>
<p>4.3. Доля педагогов, использующих ИКТ и другие инновационные технологии (проектный метод, интегрированный метод, индивидуальный метод и т.д.):</p> <p>4.3.1. для планирования занятия, для воспитательной работы, для методической работы, для работы с родителями)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на том же уровне ▪ выше 	<p>0,5 1</p>
<p>4.4. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на том же уровне ▪ выше 	<p>0,5 1</p>
<p>4.5. Доля педагогов, оказывающих воспитанникам дополнительные образовательные услуги</p>	<p>1</p>
<p>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</p>	<p>5</p>
<p>Критерий 5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга воспитательно-образовательного процесса, методического контроля.</p>	
<p>5.1. Наличие у старшего воспитателя системы учета как количественных (призовые места), так и ненормативных достижений воспитанников</p>	<p>0,5</p>
<p>5.2. Доля мониторинга воспитательно-образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ не менее, чем на 70 % ▪ на 100% 	<p>0,5 1</p>

<p>10. План методического контроля выполнен:</p> <ul style="list-style-type: none"> • не менее, чем на 70 % • на 100% 	<p>0,5 1</p>
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	
Критерий 6. Уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ	
<p>11. Доля педагогов, формирующих свое портфолио, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • выше 	<p>0,5 1</p>
<p>12. Количество педагогических работников в ДОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилась 	<p>0,5 1</p>
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	
Критерий 7. Качество реализации плана методической работы	
<p>13. Старшим воспитателем внедряются новые формы методической работы по повышению профессионального уровня педагогов ДОУ</p>	2
<p>14. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на 100% • более чем на 100% 	<p>0,5 1</p>
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	
Критерий 8. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в ДОУ	
<p>15. Доля родителей высоко оценивающих качество воспитания и образования в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилась 	<p>0,5 1</p>
<p>16. Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных качеством дополнительного образовательного образования воспитанников, в сравнении с прошлым учебным годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на том же уровне • повысилась 	<p>0,5 1</p>
<p>17. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций</p>	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	
Критерий 9. Общественная активность	
<p>18. Ведет активную общественную деятельность (член профкома, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)</p>	0,5
<p>19. Активно участвует в работе информационно – методического центра в районе</p>	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	
Максимальное количество баллов по всем критериям	
34	

Показатели и показатели для оценивания результативности деятельности воспитателя

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	
Эффективность диагностики в сравнении с тем же воспитателями ДООУ такой же возрастной группы	0,5
За прошедший период	1
Эффективность подготовленности выпускников к школе	0,5
За прошедший период	1
Эффективность адаптации вновь пришедших детей в ДООУ в сравнении с тем же показателем воспитателей ДООУ ведущих аналогичную возрастную группу	0,5
За прошедший период	1
Эффективность индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	4
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников	
Участие и призовые места в конкурсах:	0,5
Участие	0,5
Призовые места: уровень ДООУ	0,5
Высшего уровня (за каждое)	1
Среднего уровня (за каждое)	1,5
Низшего уровня (за каждое)	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
Участие педагога в реализации программы развития МДОУ по инновационному направлению	1
В процессе разработаны учебно-методические материалы, в том числе электронные продукты для работы с детьми и родителями, рекомендованные Педагогическим советом (или методическим объединением) для работы в ДООУ.	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3
Критерий 4. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности	
Среда-развивающая среда соответствует задачам воспитания, используемых в работе с воспитанниками	1
Удовлетворенность в материально-техническом оснащении помещений пребывания детей в течение учебного года	1,5
Эстетичность, комфортность и современный дизайн	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	3,5
Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе	

КК7. Воспитательной и образовательной деятельности	
7.1 Педагог активно осваивает и внедряет в практику работы с воспитанниками образовательные программы нового поколения	0,5
7.2 Педагог знает основные положения программ воспитания и обучения детей, владеет знаниями диагностики уровня развития детьми образовательной программы	0,5
7.3 Педагогом используются ИКТ и другие технологии (интерактивный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): • для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	2
Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОО, района, города.	
6.1 Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: • уровень ДОО • районного уровня • городского уровня	0,5 1 1,5
6.2 Обобщение опыта через публикации в газете ДОО, методических и других изданиях, сайте ДОО	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	3
Критерий 7. Участие в районном, городском и областном профессиональных конкурсах, выставках и т.д.	
7.1 Педагог принял участие в профессиональном конкурсе районного, городского и областного уровня	1
7.2 Результат участия педагога в конкурсе: • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	2,5
Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
8.1 Педагог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	1
Критерий 9. Работа с родителями	
9.1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОО	1
9.2 Выполнение плана работы с родителями воспитанников на год и его исполнение: • более 60% • 100%	0,5 1
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	2
Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
10.1 Низкий процент заболеваемости детей от числа детей группы • до 5% • свыше 5%	1 0,5

10.2 Строгое соблюдение режима дня и двигательной активности	1
10.3 Педагог активно внедряет здоровьесберегающие технологии (соблюдает режим закаливания, обеспечивает закаливание детей, занимается коррекционной работой, способствует к ЗОЖ)	1
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	8,5
Критерий 11. Качественное ведение документации в группе	
11.1 Педагог своевременно и качественно ведёт документацию	0,5
11.2 Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационный материалы и отчеты	0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	1
Критерий 12. Общественная активность	
12.1 Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	0,5
12.2 Ведет активную общественную деятельность (состоит в общественной организации ДООУ, участник художественной деятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	1
12.3 Активно участвует в работе информационно – методического объединения	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	2,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	35

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

	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам музыкального развития дошкольников	
1.1. Анализ показателей диагностики музыкальных способностей детей в сравнении с тем же показателем по годам <ul style="list-style-type: none"> • на уровне прошлого года • выше прошлого года 	0,5 1
1.2. Показатель музыкальной подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> • на уровне прошлого года • выше прошлого года 	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников	
2.1. Наличие участия и призовых мест в музыкальных и творческих конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • Участие 	0,5 0,5 1 1,5 2
Призовые места: Уровень ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня (за каждое) • городского уровня (за каждое) • областного уровня (за каждое) 	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
3.1. Участие музыкального руководителя в реализации программы дошкольного образования МДОУ № 347 по конкретному направлению	1
3.2. 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
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3
Критерий 4. Создание условий для организации музыкально-творческой деятельности	
4.1. Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей (портреты композиторов и выдающихся исполнителей, разнообразные музыкальные инструменты, игровое музыкальное оборудование и музыкальные центры и т.д.)	1,5
4.2. Доступность, комфортность и современный дизайн помещений	1
4.3. Организация самостоятельной музыкальной деятельности детей в группе (сопровождение организации музыкальных мероприятий)	1,5

баллов)	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	4
Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности	
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 приемами 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
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	4,5
Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне	
6.1. Музыкальным руководителем подготовлены и проведены открытые занятия, (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории, выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:	
• на уровне ДОУ	0,5
• районного уровня	1
• городского уровня	1,5
6.2. Обогащение опыта через публикации в газете МДОУ № 347, педагогических и других изданиях, сайте МДОУ № 347	1,5
Максимально возможное количество баллов по показателю 6	3
Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.	
7.1. Музыкальный руководитель принял участие в профессиональном конкурсе районного, городского и областного уровня	1
7.2. Результат участия музыкального руководителя в конкурсе:	
• третье призовое место (за каждое)	0,5
• второе призовое место (за каждое)	1
• победитель (за каждое)	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	2,5
Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
8.1 Музыкальный руководитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	1
Критерий 9. Совместная музыкальная деятельность детей и взрослых	
9.1 Оказание дополнительных музыкальных услуг для детей ДОУ (кружки, студии и т.д.)	1
9.2 Проведение совместных праздников детей, родителей и	1

сотрудников ДОУ.	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	3,5
Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	3
Критерий 11. Качественное ведение документации	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	2,5
Критерий 12. Общественная активность	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям музыкального руководителя	35

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

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Обеспечение качества обучения воспитанников	
1.1. Охват воспитанников логопедической помощью (%) от количества нуждающихся в логопедической помощи <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% ▪ До 80% 	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"> ▪ 100% ▪ До 80% 	1 0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2
Критерий 2. Результаты коррекционно - развивающей деятельности	
2.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в логопедическом сопровождении <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года 	0,5 1
2.2. Положительная динамика развития устной речи воспитанников компенсирующего обучения <ul style="list-style-type: none"> ▪ На уровне прошлого года ▪ Выше прошлого года 	0,5 1
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Внедрение современных технологии коррекционного обучения, в т.ч. информационных технологий	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	5
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне	
4.1. Учителем - логопедом подготовлены и проведены открытые занятия. (мастер-классы) для профессиональной и профессиональной аудитории выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОУ • районного уровня 	0,5 1

• республиканского уровня	1,5
4.2.Обобщение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	3
Критерий 5. Профессиональные достижения	
5.1. Учитель-логопед принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, республиканского или федерального уровня	1
5.2. Результат участия учителя-логопеда в конкурсе:	
• третье призовое место (за каждое)	0,5
• второе призовое место (за каждое)	1
• победитель (за каждое)	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	2,5
Критерий 6. Оформление кабинета и его содержание	
Максимально возможное количество баллов по показателю 6	0,5
Критерий 7. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
7.1 Учитель – логопед имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	1
Критерий 8. Совместная коррекционно-речевая деятельность детей и взрослых	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	3,5
Критерий 9. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	1,5
Критерий 10. Качественное ведение документации	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	4,5

Критерий 11. Взаимодействие	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ со специалистами ДООУ (совместные мероприятия) ▪ активное взаимодействие со школой по вопросам преемственности в речевом развитии детей ▪ активное взаимодействие с учреждениями здравоохранения 	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	1,5
Критерий 12. Общественная активность	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям учителя - логопеда	30

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности педагога дополнительного образования

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам художественно – эстетического развития дошкольников	
1.1. Анализ показателей диагностики художественно – творческих способностей детей в сравнении с тем же показателем по годам	
<ul style="list-style-type: none"> • на уровне прошлого года • выше прошлого года 	0,5 1
1.2. Показатель художественно – творческой подготовленности выпускников к школе	
<ul style="list-style-type: none"> • на уровне прошлого года • выше прошлого года 	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников	
2.1. Наличие участия и призовых мест в творческих конкурсах:	
<ul style="list-style-type: none"> • Участие 	0,5
Призовые места: Уровень ДОУ	0,5
<ul style="list-style-type: none"> • Районного уровня (за каждое) • городского уровня (за каждое) • областного уровня (за каждое) 	1 1,5 2
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3
Критерий 4. Создание условий для организации художественно – творческой деятельности	
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	1

изостудии	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	5,5
Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	4,5
Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, района и (или) города	
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"> • на уровне ДОУ • районного уровня • городского уровня 	0,5 1 1,5
6.2.Обобщение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
Максимально возможное количество баллов по показателю 6	3
Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.	
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"> третье призовое место (за каждое) второе призовое место (за каждое) победитель (за каждое) 	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	2,5
Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
8.1 Педагог дополнительного образования имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или	1

профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	1
Критерий 9. Совместная художественно – творческая деятельность детей и взрослых	
9.1 Оказание Педагог дополнительного образования дополнительных образовательных услуг для детей ДОУ (кружки, студии и т.д.)	1
9.2. Проведение совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОУ.	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
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	3,5
Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	2
Критерий 11. Качественное ведение документации	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	2
Критерий 12. Общественная активность	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям педагог дополнительного образования	35

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

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам физического развития дошкольников	
1.1. Анализ показателей диагностики физической подготовленности детей в сравнении с тем же показателем по годам <ul style="list-style-type: none"> • на уровне прошлого года • выше прошлого года 	0,5 1
1.2. Показатель физической подготовленности выпускников к школе <ul style="list-style-type: none"> • на уровне прошлого года • выше прошлого года 	0,5 1
1.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	3
Критерий 2. Позитивные результаты воспитанников	
2.1. Наличие участия и призовых мест в творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • Участие Призовые места: уровень ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • районного уровня (за каждое) • городского уровня (за каждое) • областного уровня (за каждое) 	0,5 0,5 1 1,5 2
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	3
Критерий 4. Содержание физкультурно-оздоровительной среды	
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 лазания на канате и т.д.)	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	4
Критерий 5. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и оздоровительной деятельности	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	4,5
Критерий 6. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне	
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. Обогащение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
Максимально возможное количество баллов по показателю 6	3
Критерий 7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.	
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: • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	2,5
Критерий 8. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
8.1 Инструктор по физической культуре имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	1
Критерий 9. Совместная спортивная деятельность детей и взрослых	
9.1 Оказание инструктором по физической культуре	1

дополнительных образовательных услуг для детей ДОО (кружки, студии и т.д.)	
9.2. Проведение совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОО.	1
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	3,5
Критерий 10. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	3
Критерий 11. Качественное ведение документации	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	2,5
Критерий 12. Общественная активность	
12.1. Методическая служба (явл-ся членом и активно работает)	1
12.2. Ведет активную общественную деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОО, 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
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям инструктор по физической культуре	35

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности педагога-психолога

Показатель	Весовой коэффициент показателя
Критерий 1. Обеспечение качества обучения воспитанников	
Охват воспитанников психологической помощью (%) от количества нуждающихся в помощи <ul style="list-style-type: none"> • 100% • до 80% 	1 0,5
Доля воспитанников охваченных индивидуальной работой психолога из числа нуждающихся в психологической помощи на конец предшкольной подготовки: <ul style="list-style-type: none"> • 100% • до 80% 	1 0,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2
Критерий 2. Результаты коррекционно – развивающей деятельности	
2.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в психологическом сопровождении на уровне прошлого года выше прошлого года	0,5 1
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	1,5
Критерий 3. Внедрение современных технологии коррекционного обучения, в т.ч. информационных технологий	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	5
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, районном и городском уровне	
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"> • на уровне ДОУ • районного уровня • городского уровня 	0,5 1 1,5
4.2. Обогащение опыта через публикации в газете ДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ДОУ	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	3
Критерий 5. Профессиональные достижения	

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"> • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое) 	0,5 1 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	2,5
Критерий 6. Оформление кабинета и его содержание	
Максимально возможное количество баллов по показателю 6	0,5
Критерий 7. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка	
7.1 Педагог-психолог имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	1
Критерий 8. Совместная коррекционная деятельность детей и взрослых	
8.1 Оказание педагогом – психологом дополнительных образовательных услуг для детей ДООУ (консультации, кружки, студии и т.д.)	1
8.2. Проведение мероприятий для детей, родителей и сотрудников ДООУ.	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
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	3,5
Критерий 9. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	1,5
Критерий 10. Качественное ведение документации	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	3,5
Критерий 11. Взаимодействие со специалистами ДООУ (совместные мероприятия)	
активное взаимодействие со школой, ЦППРК по вопросам преемственности в развитии детей. активное взаимодействие с учреждениями здравоохранения	1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	1,5

Критерий 12. Общественная активность	
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
Максимально возможное количество баллов по критерию 12	3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	29

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 _____ **О.А.Логозинская**

Протокол согласован:

Наименование государственно-общественного самоуправления, организации	органа профсоюзной организации	Дата согласования	Подпись
Совет Учреждения			
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.