

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

 Буракова Е.В.

Протокол № 1

от 28 июля 2019 г.

«Утверждаю»

Заведующая МДОУ «Детский сад № 1»

 Коновалова Л.В.

Приказ № 121

от 29 июля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 1»

(приложение № 2 к коллективному договору)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 1» (далее - Учреждение) городского округа Шуя, подведомственного отделу образования администрации городского округа Шуя, (далее - Положение), разработано на основании Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 13.10.2015г. №1732 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя», Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 18.12.2017 года № 1772 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Шуя и работников местного самоуправления городского округа Шуя», Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области № 401 от 16.04.2018г. «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя» и в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:
Система оплаты труда работников учреждения - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) по профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника с учетом повышающего коэффициента по должности за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.7.Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующего Учреждением.

1.8.Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1.Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества воспитанников и поправочного коэффициента и доведенном до дошкольного образовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

2.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждения устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон - 70 - 90%.

2.4. Заработная плата работников Учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зп = О + К + С + Д, \text{ где:}$$

Зп- заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Рекомендуемый диапазон базовой части фонда оплаты труда не менее 60% и фонда стимулирования не более 40%. Данное значение определяется Учреждением самостоятельно.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.5. Должностные оклады работников Учреждения определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ

должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от категории:

$O = M_o \times K_d$, где

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения;

K_d - коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников Учреждения, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Порядок и условия оплаты труда руководителя определяется п.5.Приложения 1 к Постановлению Администрации городского округа Шуя Ивановской области № 1732 от 113.10.2015г «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя,подведомственных отделу образования администрации городского округаШуя».

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

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения городского округа Шуя определяется Главой Администрации городского округа Шуя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платыруководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения,подведомственного отделу образования Администрации городского округаШуя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения ирассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платыработников Учреждения (без учета заработной платы соответствующегоруководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается вкратности от 1 до 5.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера МДОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МДОУ.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации),
- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за сверхурочную работу,
- за работу в ночное время,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.1.2. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам Учреждения (педагог-психолог, воспитатель. Инструктор по физкультур, музыкальный руководитель) устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в соответствии с Приложением 9 к Постановлению Администрации г.о. Шуя от 13.10.2015 г. № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»

3.1.3. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.1.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.1.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет: 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;

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

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.

3.1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания - 20 процентов (со дня присвоения);
- за учёную степень «Кандидата педагогических наук» - 25%;
- за выполнение функций по работе с семьями воспитанников воспитателям в размере 1100 рублей;
- персональная надбавка молодым специалистам в размере 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения;
- дополнительная выплата младшему обслуживающему персоналу 500 рублей (помощник воспитателя, шеф-повар, повар) и 200 рублей (завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник).

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы;
- персональная надбавка - от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

4.2.3. Премияльные выплаты:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

Единовременное премирование работников МДОУ может производиться на основании приказа руководителя МДОУ:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя или День дошкольного работника);
- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.3.Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным нормативно-правовым актом Учреждения.

4.4.Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
 - длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
 - тяжёлое финансовое положение;
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)
- Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника Учреждения. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается управляющим советом Учреждения.

4.5.При доплатах стимулирующего характера учитываются показатели (критерии) эффективности и результативности деятельности педагогических работников (Приложение № 3 к настоящему Положению).

4.6.Стимулирующие выплаты работникам по показателям (критериям) эффективности и результативности деятельности педагогических работников (приложение № 3) выплачиваются при отсутствии следующих нарушений:

- Зафиксированный тяжелый несчастный случай с ребенком или взрослым по вине конкретного работника Учреждения
- Грубое нарушение Правил Внутреннего Трудового Распорядка, Устава Учреждения
- По результатам проверок контролирующих, надзорных служб в случае выявления грубых нарушений по вине конкретного работника.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с начальником отдела образования Администрации городского округа Шуя.

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда
работников МДОУ «Детский сад № 1»

ПКГ должностей работников образования

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н)(в редакции Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области № 401 от 16.04.2018г. «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер), повар, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, оператор по стирке белья -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2112	1 1,03 1,06
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	2309	1 1,07
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя.	2958	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	4173	1,00 - Без категории 1,02 – Вторая категория 1,05 - Первая категория 1,10 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель.	4839	1,00 - Без категории 1,02 - Вторая категория 1,065 - Первая категория 1,27 - Высшая категория

4 квалификационный уровень	Старший воспитатель.	4870	1,00 - Без категории 1,02 - Вторая категория 1,05 - Первая категория 1,10 - Высшая категория
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационны й уровень	Делопроизводитель; секретарь	3008	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационны й уровень	Заведующий хозяйством	4172	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	4576	1

1.	Выплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда: - повару	12 %	Приказ Гособразования СССР от 20.08 1990г. № 579
2.	Выплата за оказание помощи воспитателям в подготовке к проведению учебных занятий, прогулок, закаливания, умывания: - помощникам воспитателя	30%	Приказ Минтруда № 46 от 17.08.1995 г.
3.	Выплата за совмещение профессий: - всем категориям работников	До 100%	Ст.151 ТК РФ
4.	Выплата за расширение зоны обслуживания, превышение объема работ: -всем категориям работников	До 100%	Ст.151 ТК РФ
5.	Выплата за совместительство: - всем категориям работников	Не более 16 часов в неделю	Ст.284 ТК РФ
6.	Выплата за временно отсутствующего работника – воспитателя: - воспитателям	4,8 замещение 33,3% совместительство	Ст.151 ТК РФ

**Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда
работников МДОУ «Детский сад № 1»**

**Показатели (критерии) эффективности и результативности
деятельности педагогических работников (воспитатели).**

№ п/п	Наименование критерия	Баллы	Периодично сть
	<i>1. Здоровьесбережение</i>		
1.1.	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие нарушений -3 балла. Наличие нарушений – 0 баллов	0 - 3	ежемесячно
1.2.	Посещаемость детьми МДОУ. Баллы начисляются согласно табеля посещаемости. Методика расчета посещаемости: $N = \frac{Дф \times 100\%}{Дн}$ где Дф- количество детодней по факту; Дн- норма детодней (количество рабочих дней в месяце <i>x</i> списочное количество детей в группе) Менее 75% - 0 баллов; 76-80% - 1 балл; 81%-85% - 2 балла; 86%-90% - 3 балла; 91-95% - 4 балла; 96%-100% - 5 баллов. <u>Для младших групп:</u> Менее 65% - 0 баллов; 66%-70% - 1 балл; 71%- 76% - 2 балла; 77%-80% - 3 балла; 81%-90% - 4 балла; 91%-100% -5 баллов.	0 - 5	ежемесячно

1.3.	Заболеваемость. Баллы начисляются согласно табеля посещаемости. Методика расчета заболеваемости: $N = \frac{K6}{Dф} \times 100\%$, Дф Где К6 – кол-во детей пропущенных по болезни; Дф - количество детодней по факту Более 20% - 0 баллов; 16%-20% - 1 балл; 11%-15% - 2 балла; 5%-10% - 3 балла; до 5% - 4 балла. <u>Для младших групп:</u> Более 25% - 0 баллов; 21% -25% - 1балл; 16%-20% - 2 балла; 11%-15% - 3 балла; до 10% - 4 балла.	0- 4	ежемесячно
1.4.	Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса. Отсутствие травм - 2 балла Наличие травм – 0 баллов	0 - 2	ежемесячно
1.5.	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (развлечение, праздник, досуг и т.д) Проведение мероприятий – 3 балла. Отсутствие – 0 баллов	0- 3	ежемесячно
<i>2. Качество и организация воспитательно-образовательного процесса</i>			

2.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды согласно реализуемой ООП ДООУ и возрасту детей. В группе: - создание (обновление) – 2 балла; - отсутствие - 0 баллов. На уровне ДООУ – 2 балла. Самостоятельное изготовление дидактического материала в соответствии с ФГОС 1 пособие – 2 балла; 2 пособия и более – 4 балла; отсутствие – 0 баллов.	0 - 8	ежемесячно
2.2	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины: - своевременное предоставление качественной информации, ведение планов и другой документации - 1 балл; - не предоставление документации (нарушение сроков, качества) - 0 баллов.	0 - 1	ежемесячно
2.3.	Обеспечение индивидуализации и образования детей с разными образовательными потребностями: - работа с одаренными детьми (при наличии результатов мониторинга выявления одаренных детей, индивидуального маршрута) — 1 балл; - работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (по справке) при наличии индивидуального маршрута — 1 балл; - категория детей раннего возраста (1-3лет) - 5 баллов; - отсутствие детей данных категорий — 0 баллов. Баллы суммируются.	0- 7	ежемесячно

2.4.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе (при работе с детьми). Использование – 2 балла. Отсутствие использования – 0 баллов	0- 2	ежемесячно
2.5.	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ Проведение совместного мероприятия — 2 балла Целевые экскурсии, прогулки - 2 балла Отсутствие — 0 баллов	0- 4	ежемесячно
3. Результативность участия педагогов в инновационной и методической деятельности			
3.1.	Развитие педагогического мастерства. Семинары, открытые просмотры, мастер-классы, круглые столы, конференции, методобъединения (участие 2 балла, выступление 4 балла). Работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях и др. – 3 балла. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Отсутствие участия в мероприятиях- 0 баллов;	0- 27	ежемесячно
3.2.	Участие педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня (конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.п.). Балл начисляется за каждый вид деятельности и суммируется: - отсутствие участия – 0 баллов. участие/победа - международный, всероссийский уровень— 4/ 5 балла; - региональный уровень – 3/4 балла. - муниципальный уровень - 2/ 3	0 - 14	ежемесячно

	- ДОУ - 1/2		
3.3	Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях различного уровня (конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.п.). Заочное (интернет) (участие/победа) - международный, всероссийский уровень – 3/ 4 балла; - региональный уровень – 2/ 3 балла. Очное (участие/победа) <u>Международный, всероссийский уровень:</u> - до 5 участников – 5/7 баллов. 6 и более – 7/9 баллов. <u>региональный уровень:</u> 3/5 балла. <u>муниципальный уровень:</u> 2/4 балла. <u>ДОУ:</u> - До 3 участников - 2 балла - 4 и более – 5 баллов При наличии призовых мест +2 балла. - отсутствие участия – 0 баллов.	0- 32	ежемесячно

3.4.	Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикации -3 балла. Информация на официальном сайте – 2 балла. Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) - 3 балла.	0 - 8	ежемесячно
4.Работа с родителями			
4.1.	Создание информационного поля для родителей по организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, группе. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. - информационные стенды, папки-передвижки, консультации, – 3 балла; - фотовыставки, выставки поделок – 3 балла; - газеты, коллажи – 4 балла. Отсутствие проведенных мероприятий – 0 баллов.	0 -10	ежемесячно
4.2.	Привлечение родителей к участию в общесадовых мероприятиях по благоустройству ДОУ 2 балла за каждого родителя.	0-2	ежемесячно
4.3.	Проведение родительских собраний в нетрадиционной форме: круглый стол, мастер-класс, показ работы с детьми и др. – 5 баллов; отсутствие проведенных мероприятий – 0 баллов.	0 - 5	ежемесячно
4.4.	Привлечение родителей к УВП: - участие в экскурсиях, походах – 2 балла; - пошив костюмов, изготовление декораций – 3 балла. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и	0-5	ежемесячно

	суммируются.		
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие жалоб – 5 баллов. Наличие -0 баллов.	0-5	ежемесячно
5. Особые условия			
5.1.	Наличие повышенной квалификации первая высшая	1000 руб. 2000 руб.	ежемесячно
5.2.	Наличие Почетных грамот Минобразования	500 руб.	ежемесячно
5.3.	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности: - уход за цветником, огородом - благоустройство участков - косметический ремонт групповых помещений, залов, кабинетов - выполнение функций администратора сайта - руководство первичной профсоюзной организацией -выполнение функций уполномоченного по ОТ	1000-10000	ежемесячно
5.4.	Педагогический стаж 15-20 лет 20 и более лет	500 руб. 1.000 руб.	ежемесячно
5.5.	Работа с детьми другой возрастной группы	500 руб.	ежемесячно

5.6.	Снимаются стимулирующие выплаты: Зафиксирован несчастный случай с ребенком или взрослым по вине конкретного работника ДОУ. По результатам проверок контролирующих, надзорных служб (в случае выявления нарушений по вине конкретного работника). Дисциплинарные взыскания (письменный выговор через книгу приказов) При грубом нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДОУ.	1000-5000 руб.	ежемесячно
5.7.	Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение УС и заведующей (основание – наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий, объяснительных, докладных и других оснований)	1000-3000 руб.	ежемесячно
5.8.	Фактор снятия баллов. Наличие дисциплинарного взыскания и при наличии травматизма, повлекшего обращение в поликлинику, составление акта – снимается 100 %		ежемесячно
6. Участие в жизни учреждения.			
6.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения Акции, дни открытых дверей, опросы – по 2 балла за каждое мероприятие Отсутствие мероприятий -0 баллов	0-6	ежемесячно
6.2.	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Исполнение главной роли на празднике – 2 балла. Ведение праздника – 2 балла. Исполнение второстепенной роли на чужой группе -2балла Отсутствие выше перечисленного – 0 баллов	0- 6	ежемесячно

6.3.	Участие в общественных мероприятиях - митинги, демонстрации – 3 балла; - субботники -3 балла; - отсутствие мероприятий -0 баллов. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются.	0-6	ежемесячно
	Максимальное количество баллов	165	

Показатели (критерии) эффективности и результативности деятельности педагогических работников (музыкальный руководитель).

№ п/п	Наименование критерия	Баллы	Периодичность
	<i>1. Здоровьесбережение</i>		
1.1.	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие нарушений -3 балла. Наличие нарушений – 0 баллов	0 - 3	ежемесячно
1.2.	Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса. Отсутствие травм - 2 балла Наличие травм – 0 баллов	0 - 2	ежемесячно
<i>2. Качество и организация воспитательно-образовательного процесса</i>			

2.1.	Организация развивающей предметно-пространственной среды согласно реализуемой ООП ДОУ и возрасту детей. В группе: - создание (обновление) – 2 балла; - отсутствие - 0 баллов. На уровне ДОУ – 2 балла. Самостоятельное изготовление дидактического материала в соответствии с ФГОС 1 пособие – 2 балла; 2 пособия и более – 4 балла; - отсутствие – 0 баллов.	0 – 8	ежемесячно
2.2	Наличие динамики развития детей Наличие – 4 Отсутствие - 0	0-4	1 раз в полугодие
2.3.	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины: - своевременное предоставление качественной информации, ведение планов и другой документации - 1 балл; - не предоставление документации (нарушение сроков, качества) - 0 баллов.	0 - 1	ежемесячно
2.5.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе (при работе с детьми). Использование – 2 балла. Отсутствие использования – 0 баллов	0- 2	ежемесячно

2.6.	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ Проведение совместного мероприятия — 5 балла Посещение с детьми концертов, театральных гостинных на уровне города - 3 балла Отсутствие — 0 баллов	0- 8	ежемесячно
3. Результативность участия педагогов в инновационной и методической деятельности			
3.1.	Развитие педагогического мастерства. Семинары, открытые просмотры, мастер-классы, круглые столы, конференции, методобъединения (участие 2 балла, выступление 4 балла). Работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях и др. — 3 балла. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Отсутствие участия в мероприятиях- 0 баллов;	0- 27	ежемесячно
3.2.	Участие педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня (конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.п.). Балл начисляется за каждый вид деятельности и суммируется: - отсутствие участия – 0 баллов. участие/победа - международный, всероссийский уровень– 4/ 5 балла; - региональный уровень – 3/4 балла. - муниципальный уровень - 2/ 3 - ДОУ - 1/2	0 - 14	ежемесячно

3.3.	Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персонального сайта. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. Публикации -3 балл. Информация на официальном сайте -2 балла Ведение персонального сайта (ежемесячное обновление информации) – 3 балла.	0 -8	ежемесячно
3.4.	Изготовление педагогом:; костюмов – 12 баллов. декораций, атрибутов к мероприятиям - 8 Отсутствие использования – 0 баллов	0-20	
3.5	Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях различного уровня (конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.п.). . Заочное (интернет) (участие/победа) - международный, всероссийский уровень– 3/ 4 балла; - региональный уровень – 2/ 3 балла. Очное (участие/победа) <u>Международный, всероссийский уровень:</u> до 5 участников – 5/7 баллов. 6 и более – 7/9 баллов. <u>региональный уровень:</u> 3/5 балла. <u>муниципальный уровень:</u> 2/4 балла. <u>ДОУ:</u> - До 3 участников - 2 балла - 4 и более – 5 баллов При наличии призовых мест +2 балла.	0- 32	ежемесячно

	- отсутствие участия – 0 баллов		
4.Работа с родителями			
4.1.	Создание информационного поля для родителей по организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, группе. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются. - информационные стенды, папки-передвижки, консультации, – 3 балла; - фотовыставки, выставки – 3 балла; - газеты, коллажи – 4 балла. Отсутствие проведенных мероприятий – 0 баллов.	0 -10	ежемесячно
4.2.	Участие в родительских собраниях в нетрадиционной форме: круглый стол, мастер-класс, показ работы с детьми и др. – 5 баллов; отсутствие проведенных мероприятий – 0 баллов.	0 - 5	ежемесячно
4.3.	Привлечение родителей к УВП: - пошив костюмов, изготовление декораций и т.д. – 4 балла.	0-4	ежемесячно

4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие жалоб – 5 баллов. Наличие -0 баллов.	0-5	ежемесячно
5. Особые условия			
5.1.	Наличие повышенной квалификации первая высшая	1000 руб. 2000 руб.	ежемесячно
5.2.	Наличие Почетных грамот Минобразования	500 руб.	ежемесячно
5.3.	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности: - уход за цветником, огородом - благоустройство участков - косметический ремонт групповых помещений, залов, кабинетов - выполнение функций администратора сайта - руководство первичной профсоюзной организацией - выполнение функций уполномоченного по ОТ	1000-10000 руб.	
5.4.	Педагогический стаж 15-20 лет 20 и более лет	500 руб. 1000 руб.	ежемесячно
5.5.	Работа с детьми другой возрастной группы	500 руб.	
5.6.	Снимаются стимулирующие выплаты: Зафиксирован несчастный случай с ребенком или взрослым по вине конкретного работника ДОУ. По результатам проверок контролирующих, надзорных служб (в случае выявления нарушений по вине конкретного работника). Дисциплинарные взыскания (письменный выговор через	1000-5000 руб.	

	книгу приказов) При грубом нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДООУ.		
5.7.	Фактор снятия баллов. Наличие дисциплинарного взыскания и при наличии травматизма, повлекшего обращение в поликлинику, составление акта – снимается 100 %		ежемесячно
6. Участие в жизни учреждения.			
6.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения Акции, дни открытых дверей, опросы – по 2 балла за каждое мероприятие Отсутствие мероприятий -0 баллов	0-6	ежемесячно
6.2.	Участие в общественных мероприятиях - митинги, демонстрации – 3 балла; - субботники -3 балла; - отсутствие мероприятий -0 баллов. Баллы начисляются за каждый вид деятельности и суммируются.	0-6	ежемесячно
	Максимальное количество баллов	165	

