

Согласовано на заседании
Общего собрания работников
Протокол от 17.04.2024 года № 4



Утверждаю
И.о. заведующего МАДОУ «Лучик»
Н.С. Остаповец
Приказ от 17.04.2024г. № 51

**Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
Образовательного учреждения «Детский сад
«Лучик»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лучик» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 30.01.2024 № 74 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального округа Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ «Лучик» (далее – Учреждение), которая включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, а также Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца: 22 и 7 числа, в денежной форме, если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, в таком случае выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников автономного Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному Учреждению из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

1.9. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

1.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

1.11. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше

двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

1.12. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.13. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением оплаты труда работников МАДОУ «Лучик», рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников (далее оценочная комиссия). Состав и порядок деятельности оценочной комиссии учреждения утверждается приказом руководителя.

2. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя Учреждения)

2.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя Учреждения) далее работники учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения формируется из базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Работникам Учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

2.3. Педагогическим работникам базовый оклад установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.4. Размеры базовых окладов работников учреждения:

2.4.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	Помощник воспитателя	5814
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6105
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6815
2.2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	8419
2.4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	9251

2.4.2. Размеры окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

1.	ПКГ « Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5814
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6745

2.4.3. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	дворник, кастелянша, сторож, уборщица, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочая по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий	4361

1	2	3	4
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Повар	5279

2.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

2.5.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень - 0,55;
2 квалификационный уровень - 0,50;
3 квалификационный уровень - 0,46;
4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;
2 квалификационный уровень - 0,71;
3 квалификационный уровень - 0,65;
4 квалификационный уровень - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, - 0,10;

для которых он не является родным

2.5.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <*>

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития <*> - 0,15;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:
помощникам воспитателей - 0,79;
младшим воспитателям - 0,71;

<*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися.

2.5.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности - 0,25;

2.5.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40 <*>, 0,30;
за первую квалификационную категорию - 0,30 <*>, 0,20;
за вторую квалификационную категорию - 0,10;

<*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

2.5.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации" за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;
доктор наук - 0,2;

2.5.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определённый

период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Выплаты компенсационного характера

Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда" работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда:

Повар – 12%

Подсобный рабочий – 6%

Помощник воспитателя – 6%

2.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

2.6.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, 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;

2.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема работ.

2.7. Выплаты стимулирующего характера

2.7.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности, определяемыми положением об оплате труда (Приложение 1).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 31 января текущего года в соответствии с решением оценочной комиссии учреждения на основании показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности в размере до 250% должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией учреждения не позднее 31 января текущего года. Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, за календарный год, предшествующий году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах. При приеме в течение текущего года, на работу нового сотрудника, или переводе на должность, которую он не занимал ранее, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с решением комиссии.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований, в соответствии с решением комиссии Учреждения и оформляется

приказом руководителя Учреждения.

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;
- поощрениях, предусмотренных областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

2.7.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется оценочной комиссией учреждения.

Для работников	% к окладу
Имеющих стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	5,0
от 5 до 10 лет	10,0
10 лет и более	15,0

- Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливаются с учетом времени работы работника в данном учреждении.

от 5 до 10 лет	5,0
от 10 до 20 лет	10,0
20 лет и более	15,0

Учебно-вспомогательный персонал

- Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливаются с учетом времени работы работника в данном учреждении.

от 5 до 10 лет	5,0
от 10 до 20 лет	10,0
20 лет и более	15,0

2.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Размер премиальных выплат неограничен.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по решению оценочной комиссии учреждения в соответствии с критериями, утверждёнными приказом учреждения, показателями эффективности деятельности работы работника учреждения (Приложение №2).

При определении показателей эффективности деятельности работы работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат принимаются комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией учреждения не позднее последнего числа месяца соответствующего периода установления выплаты на основании предоставленных работниками отчетов об оценке эффективности деятельности.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты об оценке эффективности деятельности работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при учреждении создаётся оценочная комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

3.2. Основанием для стимулирования работников ДООУ являются показатели оценки эффективности деятельности работников и критерии оценки эффективности их деятельности, утвержденных данным Положением. Стимулирующие выплаты работникам ДООУ согласовываются с комиссией.

3.3. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания работников, которое утверждается приказом заведующего ДООУ.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует, планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии своевременно передает информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов, ведет иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Заседание Комиссии может инициироваться председателем Комиссии, заведующим ДОУ.

3.7. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем, а также всеми членами Комиссии.

3.9. Распределение стимулирующих выплат работникам ДОУ осуществляет Комиссия на основе представленных педагогическими работниками оценочных листов и других материалов по установленным показателям оценки эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности с учетом мнения профсоюзной организации. По результатам представленных оценочных листов и своего заключения Комиссия составляет итоговый оценочный лист по каждому работнику.

3.10. Перечень критериев может быть дополнен по предложению общего собрания работников ДОУ и оформляется изменениями к настоящему Положению.

3.11. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться с итоговым листом.

3.12. С момента знакомства работников с итоговым листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям заведующему ДОУ. Основанием подачи такого заявления может быть факт нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.13. Заведующий ДОУ инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист. На основании протокола оформляется приказ ДОУ.

3.14. Выплаты за выслугу лет педагогическому, административно-управленческому, обслуживающему персоналу выплачиваются в процентном отношении.

3.15. Выплаты стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год педагогическим работникам устанавливаются в баллах.

Расчет стоимости 1 балла

Стоимость 1 балла = стимулирующий фонд педагогических работников : общее количество баллов

3.16. Выплаты стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются в процентах к окладу, с учётом критериев.

3.17. Педагогические работники предоставляют в комиссию аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 23 числа текущего месяца.

3.18. Комиссия представляет протоколы заседаний заведующему ДОУ до 25 числа текущего месяца.

3.19.Заведующий ДОУ издает приказ до 28 числа текущего месяца.

4. Порядок оказания материальной помощи

4.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника с приложением документов и оформляется приказом учреждения.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

при вступлении в брак (или свадьба детей);

к очередному отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

4.3. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

4.4. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения фонда оплаты труда.

4.5.Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

5. Показатели, влияющие на уменьшение или полное лишение размера выплат стимулирующего характера или полное лишение доплат.

Основанием для полного или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

5.1. При наличии несчастного случая с ребенком, происшедшим во время образовательного процесса.

5.2. Нарушения трудовой дисциплины.

5.3. Нарушения исполнительской дисциплины.

5.4. Нарушения производственной этики.

5.5. Правил техники безопасности и пожарной безопасности.

5.6. Нарушения инструкций по охране жизни и здоровья детей.

5.7. Нарушения санитарно-эпидемиологического режима, режима питания.

5.8. В случае обоснованных жалоб родителей (невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики), наличие конфликтных ситуаций.

Все случаи лишения выплат стимулирующего характера рассматриваются заведующим или лицом его заменяющим, и Комиссией.

**Премииальные выплаты по итогам работы за месяц по показателям
оценки эффективности деятельности педагогических работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Лучик»**

Воспитатель: _____

Дата: _____

Критерии и показатели	Максимальный балл	кол-во баллов		Оценочный показатель
		самооценка	ЭК	
<i>I. Критерии профессионального роста педагога</i>				
1.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на районном (ДОУ) методическом объединении, конференции: - проведение деятельности с детьми - мастер-классов -выступления с опытом работы (доклад, презентация, видео)	Муниципальный уровень – 5 Уровень ДОУ - 3			Копии программ мероприятий, приказов, перечень публикаций; конспекты выступлений, отчёты и т.д. По факту
1.2.Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке ООП ДОУ, вебинарах, конференциях, семинарах в том числе на уровне ДОУ	Муниципальный уровень – 5 Уровень ДОУ - 3			Копии приказов, отчётов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов. По факту
1.3. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, имеющих профессиональное значение:				Копии сертификатов, дипломов По факту участия

- на уровне ДОУ участник	2			
победитель	4			
- на уровне района участник	4			
	6			
победитель	5			
	7			
- на уровне области участник	2			
	4			
победитель				
- интернет-конкурсы участник				
победитель				
1.4. Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ: - работа со СМИ и общественностью (наличие публикаций, печатные профессиональные издания);	до 7			Наличие публикаций, буклетов, размещение публикаций информации по вопросам воспитания на персональном сайте
- мини-сайты педагога	2			По факту участия
- публикации на сайте ДОУ (не менее 2-х за период)	3			
1.5. Повышение качества профессиональной деятельности:				Наличие плана, дид. материалов и т.д. по теме самообразования, отчеты (презентации, открытые мероприятия, доклады)
- прохождение аттестации	7			
- самообразование	до 7			
II. Критерии за работу в инновационном режиме				
2.1. Организация и проведение праздничных мероприятий:				Сценарии, фотоотчёты, презентации на сайте ДОУ
- подготовка к утренникам	5			
- высокий уровень театрального мастерства				

	до 4			
2.2. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности ДОУ: мастер-классы, тренинги, конкурсы, выставки, гостиные, клубы и т.д. (п.3.1. п.п.6 ФГОС ДО)	до 7			Конспекты, отчёты, информация на сайте ДОУ
2.3. Соответствие предметно-пространственной среды требованиям реализуемых образовательных программ: соответствовать возрастным особенностям детей; обеспечивать возможность общения и совместной деятельности детей, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды (п.3.3. ФГОС ДО)	до 7			Наличие элементов развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с тематическим планированием и проектной деятельности
2.4. Озеленение территории детского сада (эстетический вид участка, постоянный уход в течение года за клумбами, создание новых клумб, декоративных композиций и т.д.)	до 7			Отчёт завхоза
2.5. Наставничество	2 за наставника			План работы
III. Критерии оценки качества работы с детьми				
3.1. Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: - одарённые дети - дети с ОВЗ, дети-инвалиды -детей из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию - дети из семей мигрантов	по 1 за каждого ребёнка			Система работы (ведение индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных карт, работа по АОП, отчётная документация)
3.2. Адаптация детей	1 реб. – 2 2 реб. – 4 3 реб. – 6 4 и более - 7			Ведение адаптационных карт, отслеживание динамики На период адаптации

<p>3.3. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях, в т.ч. интернет-конкурсы, выставки, музыкально-театрализованные представления, фестивали и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО участие <li style="padding-left: 40px;">победа - на уровне района участие <li style="padding-left: 40px;">победа - на уровне области участие <li style="padding-left: 40px;">победа 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>7</p>			<p>Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и др. официальных документов</p>
<i>IV. Критерии оценки качества работы педагога</i>				
<p>4.1. Удовлетворённость родителей (законных представителей) воспитанника качеством образовательных услуг (по итогам анкетирования), наличие положительных отзывов родителей на сайте ДОО, Администрации района</p>	5			<p>Результаты анкетирования, ссылки или скриншот отзыва. Баллы не учитываются, если есть письменные жалобы от родителей</p>
<p>4.2. Организационная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ремонт группы силами родителей - личное участие педагога в ремонте 	<p>До 5</p> <p>До 5</p>			<p>Отчёт о ремонте завхоза, старшего воспитателя</p>
<p>4.3. Исполнительская дисциплина: соблюдение режима работы, своевременная отчётность, исполнение приказов заведующего</p>	3			<p>Оценивает заведующий ДОО</p>
<p>4.4. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимаются баллы</p>	50% баллов или 100% баллов			
	ИТОГО			

Старший воспитатель _____

Дата: _____

Критерии и показатели	Максимальный балл	Кол-во баллов		Оценочный показатель
		Самооценка	ЭК	
1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на районном методическом объединении, конференции, доклад, мастер-классы, круглые столы, семинары	До 7			Копии программ мероприятий, приказов, перечень публикаций; конспекты выступлений, отчеты и т.д. По факту
2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке ООП ДОУ, вебинарах, конференциях, семинарах в том числе на уровне ДОУ	До 7			Копии приказов, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов. По факту
3. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, имеющих профессиональное значение: - на уровне ДОУ участник победитель - на уровне района участник победитель - на уровне области участник	2 4 4 6 5 7 2			Копии сертификатов, дипломов По факту участия

<p>победитель</p> <p>- интернет-конкурсы</p> <p>участник</p> <p>победитель</p>	4			
<p>4. Повышение качества профессиональной деятельности:</p> <p>- прохождение аттестации</p> <p>- самообразование</p>	7 до 7			<p>Копии свидетельств, приказов, удостоверений, справок, планов по теме самообразования</p> <p>По факту участия</p>
<p>5. Эффективность деятельности старшего воспитателя по организации аттестации педагогов ДОУ</p>	До 7			<p>Прохождение аттестации педагогами ДОУ – приказы, аттестационные листы</p>
<p>6. Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ:</p> <p>- работа со СМИ и общественностью (наличие публикаций, печатные профессиональные издания);</p> <p>- работа с официальным сайтом</p>	До 7			<p>Наличие публикаций, буклетов, размещение публикаций информации по вопросам воспитания на персональном сайте</p> <p>По факту участия</p>
<p>7. Ведение инновационной работы (показ деятельности. представление работы. разработка документации, подготовка отчетности).</p> <p>Организация и сопровождение экспериментальной работы по апробации содержания образования</p>	До 7			<p>Приказ ДОУ</p>
<p>8. Разработка и содержание социокультурных проектов</p>	До 5 на каждый			<p>Приказ ДОУ, отчет письменный и отчет на сайте ДОУ</p>
<p>9. Организация различных форм анкетирования родителей по оценке удовлетворенности качеством и</p>				<p>Анализ анкетирования, ссылки или скриншот</p>

результатом деятельности ДОУ, наличие положительных отзывов родителей на сайте ДОУ, Администрации района, отсутствие жалоб родителей.	До 7			отзыва. Баллы не учитываются, если есть письменные жалобы от родителей.
10. Организация и личное оформление интерьера ДОУ. тематическое оформление групп к новому учебному году.	До 7			Оценивает заведующий ДОУ
11. Озеленение территории ДОУ (эстетический вид территории, постоянный уход в течение года за клумбами, создание новых клумб, декоративных композиций ит.д.)	До 7			Отчет завхоза
12. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе, ведение документации в электронном виде	2			Своевременное оформление документации
13. Ведение документации по приёму детей в ДОУ (личные дела воспитанников)	До 7			Ведение личных дел согласно регламенту По факту приема детей
14. Создание условий для обучения: - одарённые дети - дети с ОВЗ, дети-инвалиды - детей из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию - дети из семей мигрантов	До 7			Система работы (ведение индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных карт, работа по АОП, отчётная документация)
15. Ведение ППк и подготовка к ППк	До 7			Оформление необходимой документации, проведение заседаний ППк (планы работы, протоколы)
16. Организация, участие и достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях, в т.ч. интернет-конкурсы, выставки, музыкально-театрализованные представления, фестивали и др.				Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и др. официальных документов

- на уровне ДОУ участие победа				
- на уровне района участие	1			
победа	2			
- на уровне области участие	3			
победа	5			
	4			
	7			
17. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимаются баллы	50% баллов или 100% баллов			
18. Признание профессионализма старшего воспитателя	3			Наличие позитивных отзывов в адрес старшего воспитателя со стороны родителей воспитанников. педагогов ДОУ, КО и др.
	ИТОГО			

Учитель-логопед:

Дата: _____

Критерии и показатели	Максимальный балл	кол-во баллов		Оценочный показатель
		самооценка	ЭК	
<i>I. Критерии профессионального роста педагога</i>				
<p>1.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на районном (ДОУ) методическом объединении, конференции:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение деятельности с детьми • мастер-классов • выступления с опытом работы (доклад, презентация, видео) 	Муниципальный уровень – 5 Уровень ДОУ - 3			Копии программ мероприятий, приказов, перечень публикаций; конспекты выступлений, отчёты и т.д. По факту
1.2. Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке ООП ДОУ, вебинарах, конференциях, семинарах в том числе на уровне ДОУ	Муниципальный уровень – 5 Уровень ДОУ - 3			Копии приказов, отчётов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов. По факту
<p>1.3. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, имеющих профессиональное значение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОУ участник <p>победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне района участник <p>победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне области участник <p>победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-конкурсы участник 	2 4 4 6 5 7 2 4			Копии сертификатов, дипломов По факту участия

победитель				
1.4. Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ: - работа со СМИ и общественностью (наличие публикаций, печатные профессиональные издания); - мини-сайты педагога - публикации на сайте ДОУ (не менее 2-х за период)	до 7 2 3			Наличие публикаций, буклетов, размещение публикаций информации по вопросам воспитания на персональном сайте По факту участия
1.5. Повышение качества профессиональной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • прохождение аттестации • самообразование 	7 до 7			Наличие плана, дид. материалов и т.д. по теме самообразования, отчеты (презентации, открытые мероприятия, доклады)
II. Критерии за работу в инновационном режиме				
2.1. Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности ДОУ: мастер-классы, тренинги, конкурсы, выставки, гостиные, клубы и т.д. (п.3.1. п.п.6 ФГОС ДО)	до 7			Конспекты, отчёты, информация на сайте ДОУ
2.2. Соответствие предметно-пространственной среды требованиям реализуемых образовательных программ: соответствовать возрастным особенностям детей; обеспечивать возможность общения и совместной деятельности детей, двигательной активности и уединения; создание содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной среды (п.3.3. ФГОС ДО)	до 7			Наличие элементов развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с тематическим планированием и проектной деятельности
2.3. Озеленение территории детского сада (эстетический вид участка, постоянный уход в течение года за клумбами, создание новых клумб, декоративных композиций и т.д.)	до 7			Отчёт завхоза
III. Критерии оценки качества работы с детьми				

3.1. Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: - одарённые дети - дети с ОВЗ, дети-инвалиды -детей из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию - дети из семей мигрантов	по 1 за каждого ребёнка			Система работы (ведение индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных карт, работа по АОП, отчётная документация)
3.2. Ведение педагогических наблюдений с оформлением в портфолио: • целенаправленное за отдельными детьми • целенаправленное за всеми детьми группы	2 5			Фиксация записей наблюдений, достижений, систематичность ведения ежемесячно
<i>IV. Критерии оценки качества работы педагога</i>				
4.1. Удовлетворённость родителей (законных представителей) воспитанника качеством образовательных услуг (по итогам анкетирования), наличие положительных отзывов родителей на сайте ДОУ, Администрации района	5			Результаты анкетирования, ссылки или скриншот отзыва. Баллы не учитываются, если есть письменные жалобы от родителей
4.2. Организационная деятельность: • ремонт кабинета силами родителей • личное участие педагога в ремонте	До 5 До 5			Отчёт о ремонте завхоза, старшего воспитателя
4.3. Исполнительская дисциплина: соблюдение режима работы, своевременная отчётность, исполнение приказов заведующего	3			Оценивает заведующий ДОУ
4.4. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимаются баллы	50% баллов или 100% баллов			
	ИТОГО			

