


**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №2 комбинированного вида поселка Дубна
муниципального образования Дубенский район**


СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МКДОУ № 2 п. Дубна

 Т.С.Сорокина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ № 2 п. Дубна

 Т.Н.Паламарчук
Приказ № 38 от 30.09.2021г.



**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 комбинированного вида поселка Дубна
муниципального образования Дубенский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 комбинированного вида поселка Дубна муниципального образования Дубенский район (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 комбинированного вида поселка Дубна муниципального образования Дубенский район (далее – образовательная организация) и включает в себя:

размеры окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным группам (далее – ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;

условия оплаты труда педагогических работников;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– профессиональных стандартов;

– государственных гарантий по оплате труда;

– Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;

– Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;

– Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;

– Постановления Администрации МО Дубенский район № 525 от 22.07.2021

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субвенции на финансовое обеспечение образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, в соответствии с утвержденной бюджетной сметой образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области на соответствующий год между правительством Тульской области, Тульским объединением профсоюзов.

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

2.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

2.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. Должностные оклады работникам устанавливаются на основании Постановления АМО Дубенский район» №525 от 22.07.2021г. согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;
- приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».

2.6. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

3. Порядок и условия оплаты труда.

3.1 Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1.1 Размеры должностных окладов, ставок устанавливаются на основе отнесения ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования».

3.1.2 Должностной оклад, ставка работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.1.3 Педагогическим работникам, работающим в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа (рабочих поселках), должностные оклады увеличиваются на 15 % в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО.

3.1.4 Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет в соответствии с приложением №1, приложением №2 к Постановлению АМО Дубенский район;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с

коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающих должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные п.п.4-5 настоящего Положения.

3.2 Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

3.2.1 Размеры должностных окладов занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2.2 Работникам Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет в соответствии с приложением №1, приложением №2 к Постановлению АМО Дубенский район;

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающих должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные п.п.4-5 настоящего Положения.

3.3 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

3.3.1 Размеры должностных окладов осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в соответствии с приложением №1, приложением №2 к Постановлению АМО Дубенский район;

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные п.п.4-5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 12 процентов от должностного оклада (ставки).

4.1.2 Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– доплата за работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 50 процентов от должностного оклада);

– доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам; в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим должностной оклад; в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени);

- доплата за сверхурочную работу (оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере);

– за выполнение работ различной квалификации (оплачивается, как при работе более высокой квалификации);

– доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором (размер коэффициента

доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы от 0,1 до 3,0).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат)

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых нормативных показателей работы;

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

- премиальная выплата за качество выполняемой работы выплачивается с целью поощрения работников при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

- премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения.

Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2 В учреждении с целью поощрения работников устанавливается стимулирующая выплата работникам, занимающимся дополнительным образованием в размере 1000,00 рублей ежемесячно (на учебный год).

5.3 Стимулирующая выплата за результативность работы за месяц определяется на основе показателей и критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогов (приложение № 4 к настоящему Положению).

5.4 В Учреждении могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.5 Коэффициент размеров выплат стимулирующего характера за период времени составляет от 0,5 до 2,0.

5.6 Решение об установлении стимулирующих выплат принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении в следующем порядке:

- главному бухгалтеру, старшему воспитателю и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- воспитателям – на основании представления старшего воспитателя.

Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

5.7 Выплаты стимулирующего характера не распространяются на внешних совместителей.

5.8 Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка в размере 4000,00 руб.;

- смерть близкого родственника в размере 4000,00 руб.;

- в связи с тяжелым финансовым положением работника в размере 4000,00 руб.

Работник Учреждения имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

Для получения материальной помощи на имя руководителя Учреждения оформляется личное заявление работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

Решение о единовременной выплате принимает руководитель Учреждения в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления сотрудника.

6.2 Работникам Учреждения один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска принимает руководитель Учреждения в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления сотрудника.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ № 2 п. Дубна от 26.01.2021

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	10369
	Музыкальный руководитель	
3 квалификационный уровень	Воспитатель	11198
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	11405
	Учитель-логопед	

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ № 2 п. Дубна от 26.01.2021

Должностные оклады административно-хозяйственного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5746
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7042
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	9575
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кладовщик Кухонный рабочий Дворник Рабочий по обслуживанию здания Сторож Машинист по стирке белья Уборщик служебных помещений	4805
2 квалификационный уровень	Повар Электрик	5588

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ № 2 п. Дубна от 26.01.2021

Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
I квалификационный уровень	Младший воспитатель	6705

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ № 2 п. Дубна от 26.01.2021

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

Критерии оценки деятельности	Показатели качества	Результаты деятельности	Баллы
1. Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической работе	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации	Перспективный план работы, календарный план, протоколы родительских собраний, диагностические карты, табеля посещаемости.	1-5
	Проведение НОД высокого качества (итоговое, открытое)	Конспекты открытых мероприятий (НОД), грамоты, сертификаты, справки, фотоматериалы, материалы тематического контроля	1-5
	Использование инновационных образовательных технологий в образовательной деятельности	Применение при проведении НОД экспериментирования, исследовательской, проектной, театрализованной деятельности, мнемотехники, ИКТ, ТРИЗ, игрового набора «Дары Фрёбеля», квест-технологии и др.	1-5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Обобщение педагогического опыта, публикации в СМИ, ведение Твиттера.	Грамоты, сертификаты, справки, приказы, методические материалы, оперативный контроль	1-5
	Прохождение курсовой подготовки, аттестация педагога	Свидетельство о повышении квалификации, приказ о присвоении категории: 3 балла – повышение квалификации; 4 балла – присвоение первой категории; 5 баллов – присвоение высшей категории	3-5
	Активность воспитанников: - участие воспитанников и их работ в смотрах, конкурсах, фестивалях на различных уровнях; - участие в праздниках, утренниках, концертах на уровне МКДОУ	Грамоты, сертификаты, приказы, видео и фотоматериалы.	1-5
2. Создание и содержание предметно-развивающей среды	Организация и поддержание информационно-образовательной, развивающей среды с учётом ФГОС ДО, её обновление.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и учётом возрастных особенностей детей. Наличие необходимых оформленных зон и центров в группе. Самостоятельное изготовление дидактического и наглядного материала в	1-5

		соответствии с ФГОС ДО.	
3. Работа с родителями	Организация педагогического просвещения родителей в форме круглого стола, конкурсов, викторин, семейных праздников, привлечение родителей к образовательной деятельности и к праздникам.	Протоколы родительских собраний, отзывы родителей (анкеты, устные благодарности), фото и видеоматериалы, методические материалы, конспекты. Регулярное размещение информации для родителей на стендах, оформление консультаций, папок-передвижек и т.п.	1-5
	Отсутствие задолженности по оплате за содержание ребёнка в ДОУ.	Отсутствие/наличие задолженности	1-5
	Эффективность работы с родителями.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	1-5
4. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников. Соблюдение режима дня.	Результаты оперативного контроля, отсутствие случаев детского травматизма в ДОУ	1-5
	Посещаемость детей в группе (%)	100% - 90% - 5 баллов, 80% - 70% - 4 балла, 60% - 50% - 3 балла, 50% - 40% - 2 балла, 40% - 30% - 2 балла, менее 30% - 0	1-5
	Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе. Выполнение оздоровительного комплекса закаливающих процедур: полоскание рта, оздоровительная гимнастика, босохождение по массажным дорожкам.	Результаты оперативного контроля, фотоматериалы о проделанной работе по данному направлению, размещение информации по данному направлению в Твиттере	1-5
5. Сложность в работе	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья.	Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, фотоматериалы о проделанной работе по данному направлению в Твиттере	1-5
6. Ведение общественной работы	Личный вклад педагога в организацию праздничных мероприятий МКДОУ	Изготовление атрибутов к празднику, изготовление костюмов, исполнение ролей.	1-5
	Участие в методической работе МКДОУ (педсоветы, семинары, консультации, мастер-классы)	Выступление – 4 - 5 баллов Присутствие – 1 балл	1-5
	Участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках, ремонтах, уборках и др.	Участие в мероприятиях, не входящих в функциональные обязанности.	1-5
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Работа в комиссиях, жюри, творческих группах и т.п.	1-5
	Работа без замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов	Отсутствие/наличие	1-5
8. Реализация дополнительных образовательных услуг	Ведение кружковой работы с детьми своей возрастной группы.	Фотоотчеты на сайте ДОУ и на страничке в Твиттере, отчеты-презентации на педсоветах.	1-5

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя, инструктора по физкультуре**

Критерии оценки деятельности	Показатели качества	Результаты деятельности	Баллы
1. Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической работе	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации	Перспективный план работы, календарный план, диагностические карты, табеля посещаемости занятий.	1-5
	Организация и поддержание информационно-образовательной среды ДОУ.	Самостоятельное изготовление дидактического и наглядного материала в соответствии с ФГОС ДО.	1-5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Обобщение педагогического опыта, публикации в СМИ, ведение Твиттера, оформление личного сайта.	Грамоты, сертификаты, приказы, методические материалы, своевременное и качественное размещение информации.	1-5
	Прохождение курсовой подготовки, аттестация педагога	Свидетельство о повышении квалификации, приказ о присвоении категории: 3 балла – повышение квалификации; 4 балла – присвоение первой категории; 5 баллов – присвоение высшей категории	3-5
	Проведение НОД высокого качества (итоговое, открытое)	Конспекты открытых мероприятий (НОД), грамоты, сертификаты, фотоматериалы, материалы тематического контроля.	1-5
	Активность воспитанников: - участие воспитанников и их работ в смотрах, конкурсах, фестивалях на различных уровнях; - участие в праздниках, утренниках, концертах на уровне МКДОУ	Грамоты, сертификаты, приказы, видео и фотоматериалы.	1-5
	Использование инновационных технологий в образовательном процессе.	Здоровьесберегающие технологии, логоритмика, зрительная, элементарное музицирование, фонетические игры, элементы стретчинга, самомассажа, СОРСИ и др.	1-5
2. Создание и содержание предметно-развивающей среды	Качественное содержание предметно-развивающей среды.	Содержание в надлежащем виде рабочего места, музыкального (физкультурного) зала	1-5
	Образцовое содержание костюмов, атрибутов, спортивного/музыкального оборудования; изготовление новых костюмов, атрибутов, пособий.	Образцовое содержание костюмов, атрибутов; изготовление новых костюмов, атрибутов, пособий	1-5
3. Работа с родителями	Организация педагогического просвещения родителей. Эффективная работа с родителями по подготовке к праздникам и развлечениям.	Информационные стенды, размещение фото и видеоматериалов в Твиттере.	1-5

	Эффективность работы с родителями.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	1-5
4. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников.	Отсутствие случаев детского травматизма в ДОУ	1-5
	Соблюдение режима дня.	Проведение занятий в соответствии с режимом дня	1-5
5. Сложность в работе	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья.	Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, фотоматериалы о проделанной работе по данному направлению в Твиттере	1-5
6. Ведение общественной работы	Качественная подготовка и организация праздничных мероприятий МКДОУ	Изготовление декораций, пошив костюмов, украшение помещения зала к праздникам.	1-5
	Участие в методической работе МКДОУ (педагогические советы, семинары, консультации, мастер-классы)	Выступление – 4-5 баллов Присутствие – 1 балл	1-5
	Участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках, ремонтах, уборках и др.	Участие в мероприятиях, не входящих в функциональные обязанности.	1-5
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Работа в комиссиях, жюри, творческих группах и т.п.	1-5
	Работа без замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов	Отсутствие/наличие	1-5
8. Реализация дополнительных образовательных услуг	Ведение кружковой работы с детьми дошкольного возраста.	Фотоотчеты на сайте ДОУ и на страничке в Твиттере, отчеты-презентации на педагогических советах.	1-5

Максимальное количество баллов

100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - психолога, учителя – логопеда

Критерии оценки деятельности	Показатели качества	Результаты деятельности	Баллы
1. Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической работе	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации	Перспективный план работы, календарный план, диагностические карты, табеля посещаемости занятий.	1-5
	Проведение НОД высокого качества (итоговое, открытое)	Конспекты открытых мероприятий (НОД), грамоты, сертификаты, справки, фотоматериалы, материалы тематического контроля	1-5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства. Обобщение педагогического опыта, публикации в СМИ.	Грамоты, сертификаты, справки, приказы, методические материалы, оперативный контроль	1-5
	Оформление личного сайта. Ведение странички в Твиттере.	Своевременное и качественное размещение информации.	1-5
	Прохождение курсовой подготовки, аттестация педагога.	Свидетельство о повышении квалификации, приказ о присвоении категории: 3 балла – повышение квалификации; 4 балла – присвоение первой категории; 5 баллов – присвоение высшей категории	3-5
	Взаимодействие с воспитателями и специалистами ДОУ.	Эффективность работы, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	1-5
	Использование инновационных технологий в коррекционно-развивающей работе	Здоровьесберегающие технологии, техники Су-Джок терапии, арт-терапии, метода биоэнергетика, использование игрового набора «Дары Фрëбеля», ИКТ и др.	1-5
2. Создание и содержание предметно-развивающей среды	Образовое содержание кабинета и методического материала.	Самостоятельное изготовление дидактического и наглядного материала в соответствии с ФГОС ДО.	1-5
3. Работа с родителями	Организация педагогического просвещения родителей.	Информационные стенды, выступления на родительских собраниях, размещение материалов в Твиттере.	1-5
	Эффективность работы с родителями.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	1-5
4. Результативность работы по созданию условий для сохранения	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников.	Отсутствие случаев детского травматизма в ДОУ	1-5

и укрепления здоровья воспитанников	Соблюдение режима дня.	Проведение занятий в соответствии с режимом дня	1-5
5. Сложность в работе	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья.	Разработка индивидуальных маршрутов и работа в соответствии с ними.	1-5
6. Ведение общественной работы	Активное участие в мероприятиях МКДОУ	Подготовка и участие в утренниках, праздниках, досугах.	1-5
	Участие в методической работе МКДОУ (педагогические советы, семинары, консультации, мастер-классы)	Выступление – 5 баллов Присутствие – 1 балл	1-5
	Участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках, ремонтах, уборках и др.	Участие в мероприятиях, не входящих в функциональные обязанности.	1-5
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Работа в комиссиях, жюри, творческих группах и т.п.	1-5
	Работа без замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов	Отсутствие/наличие	1-5
8. Реализация дополнительных образовательных услуг	Ведение кружковой работы с детьми дошкольного возраста.	Фотоотчеты на сайте ДОУ и на страничке в Твиттере, отчеты-презентации на педагогических советах.	1-5

Максимальное количество баллов

100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

Критерии оценки деятельности	Показатели качества	Результаты деятельности	Баллы
1. Эффективность воспитательно-образовательной работы, результативность участия в методической работе, Повышение авторитета и имиджа МКДОУ.	Своевременное и качественное оформление профессиональной документации.	Планы работы, протоколы родительских собраний и педсоветов, отчёты проверок.	1-5
	Организация и контроль образовательного процесса	Проведение тематического, оперативного контролей.	1-5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях. Обобщение педагогического опыта, публикации и статьи в СМИ. Выступление педагогов, курируемых старшим воспитателем, на педсоветах, различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	Грамоты, сертификаты, справки, приказы, методические материалы, фото и видеоматериалы в Твиттере и на сайте ДОУ.	1-5
	Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов.	Посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов.	1-5
	Участие в инновационной и методической деятельности.	Разработка программ, проектов, перспективных планов, положений и др.	1-5
	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет).	Организация работы педагогических советов.	1-5
	Оформление сайта МКДОУ. Ведение странички в Твиттере.	Своевременное и качественное размещение информации.	1-5
2. Создание и содержание информационно-образовательной среды ДОУ.	Прохождение курсовой подготовки, аттестация педагога	Свидетельство о повышении квалификации, приказ о присвоении категории: 3 балла – повышение квалификации; 4 балла – присвоение первой категории; 5 баллов – присвоение высшей категории	
	Организация и поддержание информационно-образовательной среды с учётом ФГОС ДО, её обновление.	Оформление информационных стендов и тематических материалов к различным мероприятиям.	1-5
3. Работа с родителями.	Работа в информационных системах: АИС «Сетевой Город», «Е-услуги», «Навигатор 71»	Ведение электронной очереди в ДОУ, приём документов в ДОУ, приём и обработка заявлений в кружки, зачисление/отчисление воспитанников в эл. виде	1-5
	Организация педагогического просвещения родителей через Твиттер, различные конкурсы, выставки, семейные праздники, родительские собрания, привлечение родителей к образовательной деятельности.	Протоколы родительских собраний, отзывы родителей (анкеты, устные благодарности), фото и видеоматериалы, методические материалы, конспекты, консультации	1-5

	Эффективность работы с родителями.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	1-5
4. Корпоративная культура.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	Взаимодействие с педагогическим коллективом. Отсутствие конфликтных ситуаций.	1-5
5. Охрана труда, техника безопасности, пожарная безопасность.	Обеспечение строгого соблюдения должностных инструкций всеми педагогическими работниками ДОУ.	Отсутствие замечаний по ТБ, ОТ, ПБ.	1-5
6. Ведение общественной работы	Активное участие в мероприятиях МКДОУ	Подготовка и участие в утренниках, праздниках, досугах.	1-5
	Участие в методической работе МКДОУ (семинары, консультации, мастер-классы, круглые столы)	Выступление – 4-5 баллов Присутствие – 1 балл	1-5
	Участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках, ремонтах, уборках и др.	Участие в мероприятиях, не входящих в функциональные обязанности.	1-5
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	Работа в комиссиях, жюри, творческих группах и т.п.	1-5
	Работа без замечаний со стороны администрации, контролирующих и надзорных органов	Отсутствие/наличие	1-5
8. Реализация дополнительных образовательных услуг	Ведение кружковой работы с детьми дошкольного возраста	Фотоотчеты на сайте ДОУ и на страничке в Твиттере, отчеты-презентации на педсоветах.	1-5

Максимальное количество баллов

100