


Приложение 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Общее собрание работников  
Учреждения  
Председатель  
 /С.Г.Морозова/  
Протокол № 3 от 26.07 2021



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад общеразвивающего вида № 195»**

ПРИНЯТО:  
на общем собрании работников  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего  
вида № 195»  
Протокол № 3 от 26.07 2021

Иваново, 2021 г.

Настоящее Положение об оплате работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №195» (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 26.03.2021 г. № 373 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Иванова № 2547 от 14.11.2011г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова».

Настоящее положение разработано 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. Основные понятия.***

**Заработная плата (оплата труда работника)**- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Должностной оклад (ставка заработной платы)** -фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

**Минимальные оклады (ставки заработной платы)** по квалификационным уровням -минимальный размер оплаты труда работника определённого квалификационного уровня и определённой профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих выплат.

**Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы)** –размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

**Компенсационные выплаты** -дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие.

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

Руководителю учреждения стимулирующие выплаты по результатам работ устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

### ***2. Порядок расчёта заработной платы работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №195»***

2.1. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №195» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из субсидии бюджета города Иванова на финансовое обеспечение муниципального задания по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ) по дошкольному образованию детей, присмотру и уходу за детьми, а так же из субсидии на финансовое обеспечение.

муниципального задания по оказанию муниципальных услуг по государственным гарантиям реализации прав на получение общественного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №175» определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп; - установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

### 2.3. Изменение должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии; При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

### 2.4. Руководитель образовательного учреждения:

- проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

2.5. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.6. Оплата за фактическую нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$$Ст \times Фн$$

$$Оф = \frac{\quad}{\quad}, \text{ где:}$$

$$Нчс$$

Оф – оплата за фактическую нагрузку педагогического работника;

Ст – оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн – фактическая нагрузка в неделю (год);

Нчс – норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

Объем нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДООУ.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. . Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются по формуле:

$Ст = Мо \times Кк + Кн$ , где:

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк - коэффициент квалификации;

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.8. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$О = Мо \times Кк + Кн$ , где:

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк - коэффициент квалификации;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.9. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младших воспитателей), определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$ , где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника; К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

Значения коэффициентов представлены в (**приложение № 1** к Положению об оплате труда).

2.10. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель), должностей руководителей структурных подразделений соответствуют

минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

Должностные оклады работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

2.11. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.12. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда

работников, 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.

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 либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.13. Зарплата руководителя учреждения, заместителя состоит из

должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Z_p = O + K + C$ , где:

Z<sub>p</sub> - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (групп);

C - стимулирующие выплаты.

2.14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.15. Должностные оклады заместителя заведующего по административно-хозяйственной деятельности учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.16. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.17. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения – управлением образования Администрации города Иванова, заместителю заведующего по АХР - руководителем учреждения.

2.18. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя.

2.19. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

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

3.1. Порядок и условия выплат компенсационного характера определяются соответствующим Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №175» (**приложение № 2** к Положению об оплате труда).

### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №195» (**приложение № 3** к Положению об оплате труда).

#### **1. Другие вопросы оплаты труда.**

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

5.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению занятий в учреждении.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификации.

5.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Штатное расписание учреждения утверждается заведующим учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения.

5.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, могут привлекаться другие работники на условиях срочного трудового договора.

5.7. Оплата труда при выполнении разовых работ, не закрепленных в штатном расписании соответствующей должностью, осуществляется на основании договоров гражданско-правового характера.

Приложение №1

к «Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №195»

**Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №195»**

ПКГ должностей работников образования:

**ПКГ должностей работников образования:**

**ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

**второго уровня**

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5029

**ПКГ должностей педагогических работников**

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	6628
3 квалификационный уровень	воспитатель;	7688
4 квалификационный уровень	старший воспитатель;	7735

4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	7735
----------------------------	-----------------	------

**ПКГ общепромышленных должностей руководителей,  
специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	машинистка;	4595
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом;	6373
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2 квалификационный уровень	Инженер-энергетик (энергетик)	6990

**ПКГ общепромышленных профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
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, <a href="#">раздел</a> «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	3226
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	3527



	квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, <a href="#">раздел</a> «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
--	--	--

#### Коэффициенты квалификации.

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в дошкольных образовательных учреждениях
Не имеющие квалификационной категории	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердившие соответствие занимаемой должности	1,02
Первая квалификационная категория	1,05
Высшая квалификационная категория	1,10

#### Коэффициент специфики работы образовательного учреждения

При наличии оснований для применения двух коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в дошкольных образовательных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена 1 или 2 категория: -педагогическим работникам	0,15

Приложение 2  
К Положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №195»

СОГЛАСОВАНО  
Общее собрание работников  
Учреждения  
Председатель *С.Г. Морозова*  
Протокол № 3 от 26.07 2021



**Положение**  
**о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №195»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» в редакции от 26.03.2021 г. №373, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №195».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №195» (далее – Учреждение).

**2. Размеры компенсационных выплат**

2.1. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу ( ставке заработной платы).

2.2. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- за работу с учетом специфики образовательного учреждения ;
- молодым специалистам.

2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

2.3.1. Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет 12% должностного оклада.

2.3.2. В Учреждении предусмотрены компенсационные выплаты следующим категориям работников: повара – 12%.

2.3.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда и по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 2.6. Выплата 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 выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

- 2.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет одинарную часовую ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час(день) работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час (день) работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- 2.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответственно времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 2.6-2.8 настоящего положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

- 2.9. В учреждении устанавливается следующий коэффициент специфики педагогическим работникам за работу в образовательном учреждении повышенного статуса -15%;

- 2.10. Молодым специалистам в соответствии со специальной подпрограммой «Поддержка молодых специалистов» в рамках муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» утвержденной Постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 № 1485, в редакции от 18.05.2021 г.

Поддержка молодых специалистов осуществляется в следующих формах:

- предоставление ежемесячных муниципальных выплат компенсационного характера молодым специалистам в размере 2000,00 руб. с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;
- предоставление единовременных муниципальных выплат компенсационного характера с целью компенсации расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Выплаты производятся по окончании первого года работы - 15000 тыс. руб., по окончании второго года работы - 20000 тыс. руб., по окончании третьего года работы - 25000 тыс. руб.

Порядок выплаты денежных средств, предусмотренных программой:

- ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера производится работнику за истекший месяц с учетом нахождения работника в ежегодном оплачиваемом и дополнительном отпуске, учебном отпуске и в период нетрудоспособности в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении. В случае если работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком более трех рабочих дней в течении месяца, за исключением случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера не назначается. Размер выплаты составляет 2000 рублей.;

единовременная муниципальная выплата компенсационного характера производится по истечении соответственно одного, двух и трех лет с момента возникновения у работника права на ее получение и соблюдения условий для осуществления выплат. Размер выплат по окончании первого года работы - 15000 тыс. руб., по окончании второго года работы - 20000 тыс. руб., по окончании третьего года работы - 25000 тыс. руб.

### **3. Заключительные положения.**

- 3.1. Настоящее Положение обсуждается на Общем собрании работников Учреждения и утверждается заведующим Учреждения.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МБДОУ «Детский сад

общеразвивающего вида № 195»

*Е.Г. Сидорчук* / Е.Г. Сидорчук /

Приказ № 23 от 26.07 2021

МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №195»

СОГЛАСОВАНО

Общее собрание работников

Учреждения

Председатель

*С.Г. Морозова* / С.Г. Морозова /

Протокол № 3 от 26.07 2021

### Положение

#### о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №195»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 №2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» в редакции от 26.03.2021 г. № 373, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №195».

1.2. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в ДОУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет утверждает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Комиссия (формируется на учебный год. Количественный состав комиссии 3 человека.

1.4. В состав Комиссии входят представители администрации, члены Управляющего Совета (представители педагогических и других работников ДОУ), председатель первичной профсоюзной организации.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.5. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников).

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда.

1.7. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу в учреждении имеются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за государственные и ведомственные награды и учёные степени;
- муниципальные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты.

#### 2. Выплаты за государственные и ведомственные награды и учёные степени.

- за государственную награду почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почётные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почётное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почётные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

### 3. Муниципальные выплаты.

#### 3.1 В целях повышения стимулирования производится выплата работникам:

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующим;

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - заместителю заведующего;

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

3.2. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников учреждения установить дополнительную выплату поварам дошкольного образовательного учреждения (далее - дополнительная выплата поварам) в размере 2500 рублей.

Дополнительная выплата поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы поварам по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

#### 4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ. Регламент работы комиссии.

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю учреждения осуществляются управлением образования Администрации города Иванова с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения целостности педагогического процесса в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с федеральными государственными требованиями к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования, с учетом дифференциального подхода в рамках одной должности, за счёт средств муниципальной субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ) по дошкольному образованию детей, присмотру и уходу за детьми, а так же из субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания по оказанию муниципальных услуг по государственным гарантиям реализации прав на получение общественного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, с учетом доведения средней заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Ивановской области.

4.3. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией **1 раз в полугодие**.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются ежемесячно в соответствии с суммой баллов по критериям, за фактически отработанное время.

4.4. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно утвержденных критериев и показателей, приведенных в *Приложении №1* к настоящему Положению.

4.5. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой должности Комиссией. Дополнения и изменения в критерии и показатели рассматриваются на педагогическом совете ДООУ.

4.6. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому критерию устанавливается оценка в баллах от 0 до 3.

4.7. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные старшим воспитателем, результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов.

4.8. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекшие полгода, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на каждый период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.9. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.10. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные результаты могут быть возвращены субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

4.11. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Вес одного балла определяется путем деления фонда стимулирования на сумму максимального числа баллов всех работников. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДООУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

4.12. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, на основании всех материалов подводит итоги мониторинга качества работы педагогов и составляет итоговый оценочный лист работников в баллах и утверждает его на своем заседании. Утвержденный оценочный лист мониторинга качества работы доводится до сведения всех педагогов под роспись.

4.13. С момента ознакомления педагогов с результатами мониторинга качества работы в течение 3 календарных дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, в системе органов педагогического, родительского самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 календарных дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки.

4.14. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.15. По истечении 6 календарных дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.16. Решение Комиссии оформляется протоколом (Протоколы нумеруются с начала календарного года). На основании протокола руководитель готовит приказ о размерах стимулирующих выплат и направляет его на согласование с ППО.

4.17. Ежемесячные надбавки к заработной плате работника выплачиваются до конца премиального периода независимо от качества его работы в течение данного периода и пересмотру не подлежат.

4.18. При распределении стимулирующих выплат комиссией учитывается наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей.

4.19. Стимулирующие выплаты:

- вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком; работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года на период до следующего периода распределения стимулирующих выплат устанавливается фиксированное количество баллов в размере 20 баллов. Комиссия оставляет за собой право увеличить количество баллов до среднего по учреждению в данном периоде.

4.20. Педагогическому работнику, замещающему отсутствующего сотрудника, назначаются стимулирующие выплаты в размере 250 (двести пятьдесят рублей) за дополнительно отработанную смену в день.

5. Порядок распределения премий по итогам работы..

5.1. Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании приказа заведующего.

5.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут выплачиваться премии:

- по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц;
- в связи с юбилеями и праздниками;
- за выполнение срочных и важных работ;
- за интенсивность и высокие результаты;



- в связи с получением: Почётной грамотой Управления образования и т.д.

5.3. Основаниями для премирования по итогам работы является достижения, установленные для каждой категории работников ДОО показателями эффективности.

5.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа. Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в профсоюз работников учреждения для процедуры учета мнения представителей работников.

5.5. Юбилейными датами сотрудника определены даты: 50,55 лет и т.д.

Сумма премии – 1000 рублей.

5.6. Премии могут выдаваться к праздникам 23 февраля (мужчинам) и 8 марта (женщинам), Дню дошкольного работника, юбилею детского сада (50,100, 150...лет)

Сумму премии определяет руководитель по согласованию с председателями Управляющего совета.

5.7. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профкома учреждения и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

5.8. Показатели деятельности для премирования:

**Для заместителя заведующего по АХР.**

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие дисциплинарных взысканий.
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- отсутствие обоснованных конфликтных ситуаций;
- участие в общественной жизни ДОО;
- качественное осуществление административно-хозяйственной деятельности;
- выполнение работы по производственной необходимости;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

**Для старшего воспитателя:**

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие дисциплинарных взысканий.
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (призовые места в конкурсном движении муниципального, регионального, всероссийского уровней и т.д.);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- отсутствие обоснованных конфликтных ситуаций;
- участие в общественной жизни ДОО;
- высокий уровень организации аттестации и повышения квалификации работников ДОО;
- представление опыта работы ДОО, педагогов ДОО на разных уровнях (выступления, публикации);
- выполнение работы по производственной необходимости.

**Для педагогических работников:**

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие дисциплинарных взысканий.
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (призовые места в конкурсном движении муниципального, регионального, всероссийского уровней и т.д.);
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- отсутствие обоснованных конфликтных ситуаций;
- участие в общественной жизни ДОО;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- представление опыта работы ДОУ, педагогов ДОУ на разных уровнях (выступления, публикации);
- выполнение работы по производственной необходимости.

**Для младших воспитателей:**

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие дисциплинарных взысканий.
- качественное выполнение санитарно- гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- активное участие в воспитательно-образовательном процессе;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- отсутствие обоснованных конфликтных ситуаций;
- участие в общественной жизни ДОУ;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- выполнение работы по производственной необходимости.

**Для обслуживающего персонала:**

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие дисциплинарных взысканий.
- качественное выполнение санитарно- гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- активное участие в воспитательно-образовательном процессе;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- отсутствие обоснованных конфликтных ситуаций;
- участие в общественной жизни ДОУ;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- выполнение работы по производственной необходимости.

5.9. Премии выплачиваются при наличии фонда экономии оплаты труда.

5.10. При наличии взыскания премии могут не начисляться.

5.11. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются

6. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

7. Настоящее Положение вступает в силу со дня подписания Коллективного договора и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

8. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

9. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Приложение 1  
к Положению о порядке и условиях  
выплат стимулирующего характера работникам.

Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя ДОО.

№ п/п	Показатели деятельности	Самооценка, баллы	Оценка
1	Организация инновационной деятельности и методическая помощь воспитателям в работе с группой раннего возраста-1 б.		
2	<p><b>Результативность деятельности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещаемость детьми ДОУ: 60-70% - 1 б., 70 - 85% - 2 б., 86 - 100% - 3 б.</li> <li>- отсутствие травматизма-1</li> <li>- организация участия детей, семей, групп в конкурсах , соревнованиях, фестивалях:</li> <li>на уровне ДОУ –(1-4 мероприятия) – 1б, (более 4 мероприятий)-2 б.</li> <li>на уровне города – (1-2) -2 б., (более 2)- 3б.</li> <li>- призовое место в конкурсном движении на уровне города- 3</li> <li>- привлечение к воспитательно-образовательному процессу иные организации (конкретно прописать)-1</li> </ul>		



3	<p><b>Самоорганизация и самообразование:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация активного участия педагогов в методической деятельности ДООУ и города (педсоветы, семинары, творческие группы, семинары, форум )- 2</li> <li>- организация разных форм ПК и самообразования педагогов (семинары, мастер-класс, вебинары, тематические недели) - 2</li> <li>- обобщение и представление своего опыта работы на уровне города - 2</li> <li>- публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях: сборники- 2, интернетресурсы -1 б.</li> <li>- очное участие в конкурсах профмастерства, на уровне : ДООУ – 1, города – 2.</li> <li>- Организация работы с молодыми педагогами – 2</li> <li>- Ведение и обновление информации на сайте ДООУ, в сети интернет-2</li> </ul>		
4	<p><b>Разработка и внедрение инноваций:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка и реализация творческих проектов, социальных проектов и акций, авторских программ, методик, направленных на развитие ДООУ- 1</li> <li>- освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения –1</li> <li>- активное участие в мероприятиях (изготовление атрибутики, наличие роли) на другой группе-1</li> <li>- методическая поддержка при создании инновационных центров, уголков в ДООУ(конкретно прописать) -1</li> </ul>		
6	<p><b>Работа с родителями:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методическая поддержка при разработке и организации мероприятий с родителями, повышение заинтересованности родителей в собраниях - 2</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 1</li> <li>- привлечение родительской и педагогической общественности к подготовке мероприятий – 1</li> <li>- привлечение родительской общественности к активности в жизни детского сада- 1</li> <li>- новизна и актуальность демонстрационного материала в уголках ДООУ, своевременное доведение актуальной информации для родителей -1</li> </ul>		
7	<p><b>Отсутствие нарушений ПВТР, Устава, должностных инструкций - 1</b></p>		
8	<p><b>Исполнение обязанностей в рабочее время не входящих в круг основной деятельности (работа в комиссиях)- 1</b></p>		
9	<p><b>Иная деятельность, требуемая поощрения (оценивается и заполняется комиссией)</b></p>		
<p><b>Итого, баллов</b></p>			

Количество баллов, выставленных комиссией \_\_\_\_\_  
С комиссией согласен/несогласен \_\_\_\_\_/подпись/, \_\_\_\_\_/дата/  
Председатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ дата  
Члены : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ дата  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ дата

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя ДОО.

№ п/п	Показатели деятельности	Самооценка, баллы	Оценка комиссии, баллы
1	<b>За работу с детьми раннего возраста:</b> - инновационные формы работы с группой раннего возраста – 1		
2	<b>Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей:</b> - эффективная работа по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - 2 - отсутствие травматизма-1 - участие детей в конкурсах, соревнованиях, фестивалях: на уровне ДОО –(1-4 мероприятия) – 1б, (более 4 мероприятий)-2 б. на уровне города – (1-2) -2 б., (более 2)- 3б. - призовое место за участие детей в городском конкурсе, соревнованиях, фестивале- 3		
3	<b>Самоорганизация и самообразование педагога:</b> - продуктивное участие в методической деятельности ДОО (педсоветы, семинары, творческие группы )- 1 -активное участие в повышении квалификации (семинары, мастер-класс, КПК, тематические недели и мероприятия) – (1-3 участия) – 1 б., (более 3 частей)-2 б. - обобщение и представление своего опыта работы на уровне ДОО - 1, города - 2 . - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях: - интернетресурсы –1, - сборники- 2. - очное участие в конкурсах профмастерства, на уровне :- ДОО – 1, - города – 2 - Посещение МОП - 1		
4	<b>Разработка и внедрение инноваций:</b> - Разработка и реализация творческих проектов, социальных проектов и акций, авторских программ, методик, направленных на развитие ДОО- 1 - освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения –1 - активное участие в мероприятиях (изготовление атрибутики, наличие роли) -1 - создание центров, уголков в развивающем пространстве и ежемесячное обновление-1 - использование новых форм и креативных идей при подготовке праздника-1 - качественная подготовка мероприятий, На уровне ДОО-2 На уровне города-3		
5	<b>Работа с родителями:</b> - участие в родительских собраниях, часов, встреч и т.д.-( 1-2 участия) -1 б., (более 2 участия)- 2б.		

	- отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 1 - привлечение родителей при организации праздников-1 - новизна и актуальность сменяемости информации в родительских уголках Доу- 1		
6	<b>Исполнение обязанностей в рабочее время не входящих в круг основной деятельности (работа в комиссиях)- 1</b>		
7	<b>Отсутствие нарушений ПВТР, Устава, должностных инструкций - 1</b>		
8	<b>Иная деятельность, требуемая поощрения (оценивается и заполняется комиссией)</b>		
<b>Итого, баллов</b>			

Количество баллов, выставленных комиссией \_\_\_\_\_

С комиссией согласен/несогласен \_\_\_\_\_/подпись/, \_\_\_\_\_/дата/

Председатель \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ дата

Члены : \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ дата

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ дата

#### Критерии эффективности деятельности воспитателя ДОО.

№ п/п	Показатели деятельности	Самооценка, баллы	Оценка комиссии, баллы
1	<b>За работу с детьми раннего возраста:</b> - период адаптации (группа раннего возраста, 2 младшая группа)- 2		
2	<b>Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей:</b> - посещаемость детьми ДОО: 60-70% - 1 б., 70 - 85% - 2 б., 86 - 100% - 3 б. - отсутствие травматизма-1 - участие детей, семей, группы в конкурсах , соревнованиях, фестивалях: на уровне ДОО – (1-4 участия)-1б., (более 4) – 2 б. на уровне города – (1-2) -2 б., (более 2)- 3б. - призовое место за участие детей, семей, группы в городском конкурсе, соревнованиях, фестивале- 3		
3	<b>Самоорганизация и самообразование педагога:</b> - продуктивное участие в методической деятельности ДОО (педсоветы, семинары, творческие группы )- 2 - повышение квалификации педагогов (семинары, мастер-класс, вебинары, тематические недели и мероприятия) – (1- 3 участия) -1б., (более 3 частей)-2 б. - обобщение и представление своего опыта работы на уровне ДОО - 1 , города - 2 - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях: - интернетресурсы – 1, - сборники- 2 - очное участие в конкурсах профмастерства, на уровне : ДОО – 1, города – 3. - Посещение МОП - 1		
4	<b>Разработка и внедрение инноваций:</b> - Разработка и реализация творческих проектов, социальных проектов и акций, авторских программ, методик, направленных на развитие ДОО- 2 - освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового		

	поколения –1 - ведение журнала, газеты, буклетов-1 -качественная подготовка к праздникам, спектаклям и другим мероприятиям (изготовление атрибутов, костюмов; украшение группы, раздевалки; участие в репетициях; исполнение ролей; оказание помощи в подготовке к конкурсам)–2 б. - создание инновационных центров, уголков в развивающем пространстве и ежемесячное обновление(фотоотчёт)-1		
5	<b>- Исполнение обязанностей в рабочее время не входящих в круг основной деятельности (работа в комиссиях)- 1</b>		
6	<b>Работа с родителями:</b> - проведение тематических родительских собраний, часов, встреч и т.д.- (1-2)-1 б., (более 2)- 2 б. - отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 1 - активное участие родителей в жизни детского сада-1 - новизна и актуальность сменяемости информации в родительских уголках: - группы (фотоотчет) – 1 - ДОУ-1		
7	<b>Отсутствие нарушений ПВТР, Устава, должностных инструкций - 1</b>		
8	<b>Иная деятельность, требуемая поощрения (оценивается и заполняется комиссией)</b>		
<b>Итого, баллов</b>			

Количество баллов, выставленных комиссией \_\_\_\_\_  
С комиссией согласен/несогласен \_\_\_\_\_/подпись/, \_\_\_\_\_/дата/  
Председатель \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ дата  
Члены : \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ дата  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ дата