

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
художественно-эстетического направления развития детей № 18»
города-курорта Кисловодска

Принят
На заседании
Общего собрания работников
Протокол № 01 от 11.01.2016г

Утверждаю
Заведующий МБДОУ детский сад №18
 Т.И.Черныш
Приказ № 01-02-ОД от 11.01.2016г



Положение
об оплате труда работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития детей № 18» города-курорта Кисловодска (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением Главы города-курорта Кисловодска от 29 октября 2008 г. № 896 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города-курорта Кисловодска», руководствуясь Уставом городского округа города-курорта Кисловодска, в целях материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений образования, и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протокол 11.(в ред. приказа мин образования Ставропольского края от 27.08.2014 N 858-пр)

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждений состоит из:

- ❖ должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- ❖ выплат компенсационного характера;
- ❖ выплат стимулирующего характера.

1.3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем образовательного Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы (кроме педагогических работников ст.331 ТК РФ).

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Положения.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 Положения.

1.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 Положения.

1.10. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников Учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

11. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Минимальные должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		помощник воспитателя	3885

2.1.2. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель,	3901

2.1.3. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	5697
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	6564
3	4 квалификационный уровень	учитель-логопед старший воспитатель	7265

2.1.4. К минимальным ставкам заработной платы, установленным п. 2.1.3., применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие II квалификационной категории или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 1,05 (до окончания срока ее действия у педагогических работников);

за наличие I квалификационной категории – 1,10;

за наличие высшей квалификационной категории – 1,15;

за наличие высшего образования – 1,05.

В случаях, когда к минимальным ставкам заработной платы предусмотрено применение повышающих коэффициентов по двум основаниям (за наличие квалификационной категории и высшего образования), то повышающий коэффициент за наличие высшего образования равен 0,05. При этом указанные повышающие коэффициенты суммируются и применяются к минимальным размерам ставок заработной платы.

В результате применения повышающих коэффициентов, образуются новые размеры ставок заработной платы, которые применяются:

- ❖ для исчисления заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов за ставку заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- ❖ для определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера».

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

- ❖ Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3651 рубль.
- ❖ Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 4964 рублей.
- ❖ Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5648 рубля.
- ❖ Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6447 рублей.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, сторож, гардеробщик, сторож-вахтер, подсобный рабочий)	3594 рублей
---	-------------

2 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих (рабочий по стирке и ремонту одежды, уборщица служебных помещений)	3766 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих (рабочий по обслуживанию здания и территории)	3936 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих (заведующий хозяйством, повар)	4964 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих (повар)	5022 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих	5249 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих	5362 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым справочником работ и профессий рабочих	5705 рублей

2.3.2.В положениях об оплате труда работников Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание образовательного учреждения.

111. Выплаты компенсационного характера

3.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.4. настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Помощникам воспитателей (младшим воспитателям) образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	до 30
2	Педагогическим работникам за охрану прав детства	10%
3	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	До 15%

4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	До 20%
5	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20%

Примечания к таблице:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Учреждении, должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (сторож)

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета – до 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как

одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

3.6. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ:

- ❖ при направлении в служебные командировки;
- ❖ при совмещении работы с обучением;
- ❖ при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- ❖ при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- ❖ при направлении работника для повышения квалификации;

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

(в ред. приказа Минобразования Ставропольского края от 10.12.2014 N 1345-пр)

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего Учреждением устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждением.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания

(нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

(абзац введен приказом Минобразования Ставропольского края от 10.12.2014 N 1345-пр)

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда до 100%:

- 1) выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов; (в ред. приказа Минобразования Ставропольского края от 10.02.2014 N 66-пр)
- 2) денежные выплаты воспитателям Учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;
- 3) педагогическим работникам за проведение кружковой работы, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения;
- 4) работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения;
- 5) педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий; работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.);
- 6) работникам, ответственным за организацию питания в Учреждениях;
- 7) Перевод на особый режим работы (профилактика энтеробиоза, на время карантина и др.)
- 8) Интенсивность труда в осенне-зимний период (усиление профилактических работ по Гриппу и ОРВИ).
- 9) Участие в субботниках, выполнение работ по озеленению и благоустройству территории Учреждения
- 10) Выполнение покрасочных работ игрового и физкультурного оборудования на участке
- 11) Организация косметического и капитального ремонта здания и помещений, лестничных маршей, физкультурного и игрового оборудования Учреждения, установки отопительной системы, санитарно-технического оборудования, ремонта освещения и т.д. (заведующий хозяйством)
- 12) педагогическим работникам за участие в организации и проведении на базе Учреждения городских методических объединений, семинаров и др.
- 13) Педагогическим работникам за изготовление атрибутов и декораций для праздников, развлечений, конкурсов и др.
- 14) Педагогическим работникам за ведение протоколов секретарю педагогического совета, Управляющего совета, Общего собрания работников профсоюзного собрания, рабочих групп, Комиссий и др.
- 15) Педагогическим работникам за ведение консультативной работы в Консультативном пункте
- 16) Уборка помещений после ремонта
- 17) Исполнение роли артистов в массовых мероприятиях Учреждения
- 18) Участие в профессиональных конкурсах на уровне Учреждения, города, края и т.д.

- 19) Пошив костюмов к массовым мероприятиям Учреждения
- 20) Оформление больничных листов.
- 21) Доставку материалов и оборудования, приобретенных в магазинах города для обеспечения педагогического процесса, проведения ремонтных работ, создания безопасных условий труда и др. (заведующий хозяйством)
- 22) Дежурство во время массовых мероприятий в Учреждении
- 23) Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ, устранение аварийных ситуаций, ремонтных работ (заведующий хозяйством)
- 24) педагогическим работникам Учреждения за уход за огородом, ягодником, «уголком леса» и цветником в весенний, летний и осенний периоды
- 25) Превышение плановой наполняемости (согласно табеля), (педагогические работники, младший (помощник) воспитатель, рабочая по стирке)
- 26) Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (заведующий хозяйством);
- 27) Увеличение объема работ в осенний, зимний и весенний периоды (дворник, младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений)
- 28) подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезсредств, приготовление дезрастворов, мытье посуды вручную (младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений)
- 29) стирку белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, уборку помещения с использованием дезсредств, приготовление дез. раствора, (рабочий по стирке и ремонту белья)
- 30) за работу в горячем цеху, с жарочным шкафом, работу, связанную с разделкой мяса, рыбы, овощей (повар)
- 31) Заведование музыкальным залом, группой, складскими помещениями, постирочной, дворницкой, пищеблока, моечных, котельной (обеспечение здоровых и безопасных условий труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы освещения, поддержание порядка в подвальных и складских помещениях)
- 32) Выполнение обязанностей уполномоченных по охране труда, Гражданской обороне, внештатного правового инспектора труда, внештатного инспектора по охране прав детей, дежурного администратора, ответственного по пожарной безопасности, газовой безопасности, электробезопасности, ответственного за организацию и проведение работы по обеспечению мер антитеррористической безопасности в Учреждении, общественного инспектора по предупреждению детского дорожного травматизма, ответственного по противодействию коррупции с ведением соответствующей документации
- 33) Педагогическим работникам за отсутствие в группе задолженности по родительской оплате
- 34) Участие в составе рабочих групп, членам Советов, различных комиссий
- 35) осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора, за работу по защите социальных гарантий трудящихся (устанавливается на весь учебный год).
- 36) обеспечение безопасности Учреждения, за опасный характер работы (сторож, сторож-вахтер)
- 37) Педагогическим работникам за работу, связанную с электронной почтой Учреждения (прием, сбор, отсылка информационных писем и др.), передача телефонограмм и т.п.
- 38) Педагогическим работникам работу, связанную с ведением сайта Учреждения, структурных подразделений
- 39) Педагогическим работникам за ведение специальной оздоровительной работы с часто

и длительно болеющими детьми

- 40) Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)
- 41) Педагогическим работникам за работу с детьми-инвалидами, посещающими группу
- 42) Педагогическим работникам за организацию платных дополнительных образовательных услуг
- 43) Мытье и обработка контейнера для мусора с применением дез. растворов Педагогическим работникам за ведение архива Учреждения
- 44) Педагогическим работникам за ведение мониторинговых исследований, электронных форм и др.;
- 45) Своевременность предоставления документов в другие организации; (заведующий хозяйством)
- 46) Педагогическим работникам, заведующему хозяйством за ведение мониторинга профессиональной деятельности всех работников
- 47) Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения
- 48) работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам (заведующий хозяйством, рабочий по обслуживанию)
- 49) Педагогическим работникам, заведующему хозяйством за качественную подготовку Учреждения, групп, музыкального зала к новому учебному году, зимнему сезону, летне-оздоровительной кампании

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.
(абзац введен приказом минобразования Ставропольского края от 27.08.2014 N 858-пр)

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников. (абзац введен приказом минобразования Ставропольского края от 27.08.2014 N 858-пр)

Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

4.5.1. Ежемесячно ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным Перечнем критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

4.5.2. В январе текущего учебного года определяется денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работников Учреждения. Для этого за вышеуказанный период подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками Учреждения (общая сумма баллов) в результате мониторинга их профессиональной деятельности. Денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работников определяется путем деления рассчитанного и утвержденного размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения за период с января по декабрь текущего учебного года включительно на подсчитанную общую сумму баллов оценки профессиональной деятельности всех работников. Этот утвержденный показатель используется ежемесячно для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса утвержденного одного балла оценки на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга его профессиональной деятельности.

4.5.3. Для обеспечения общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности в Учреждении создается специальная Комиссия в составе 4 человек, в который входит руководитель Учреждения, председатель профсоюзной организации, заведующий хозяйством, старший воспитатель.

4.5.4. Старший воспитатель и заведующий хозяйством ежемесячно представляют в Комиссию результаты мониторинга профессиональной деятельности всех работников, полученные в рамках текущего внутреннего контроля, формы, критерии, показатели, которые определены в оценочных листах согласно Перечню критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

4.5.5. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных старшим воспитателем и заведующим хозяйством результатов мониторинга профессиональной деятельности работников.

4.5.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании оценочных листов составляет сводный лист в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Сводный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, выставляется на сайте Учреждения.

4.5.7. С момента опубликования оценочного листа в течение 10 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

4.5.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. 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. Исправленные данные оценки также публикуются. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.6. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

1) имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

2) имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

3) имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 процентов, "заслуженный" - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

4.5.1. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.6. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

(абзац введен приказом Минобразования Ставропольского края от 10.12.2014 N 1345-пр)

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

(абзац введен приказом Минобразования Ставропольского края от 10.12.2014 N 1345-пр)

за наличие I квалификационной категории - до 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

(абзац введен приказом Минобразования Ставропольского края от 10.12.2014 N 1345-пр)

за наличие высшей квалификационной категории - до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

(абзац введен приказом Минобразования Ставропольского края от 10.12.2014 N 1345-пр)

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения или положением о премировании. (в ред. приказа Минобразования Ставропольского края от 27.08.2014 N 858-пр)

4.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

4.10. Премирование

4.10.1. В целях повышения результативности труда, повышения профессионального мастерства и материального стимулирования работников, своевременного, добросовестного, качественного выполнения трудовых обязанностей; побуждения работников к активному достижению положительного результата в деятельности Учреждения устанавливаются премии:

- ❖ по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
- ❖ в связи с юбилеями (45, 50, 55, 60, 65, 70 лет);
- ❖ в связи с профессиональными и государственными праздниками
- ❖ за многолетний стаж работы в сфере образования;

4.10.2. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

4.10.3. Премирование работников Учреждения осуществляется приказом заведующего Учреждением по согласованию с Управляющим Советом на основании протокола заседания Управляющего Совета.

4.10.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

4.11. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, стимулирующие выплаты за данный период не выплачиваются

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381).

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Изменение размеров заработной платы производится при:

- ❖ увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- ❖ получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ❖ присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ❖ присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ❖ присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.7. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

- а). формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии

отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б).переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в).применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г). утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д). отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е). устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж). устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и  работу работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет их руководитель.

VI.Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения

6.1.Источниками финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи являются:

- ❖ экономия единого фонда оплаты труда Учреждения;
- ❖ доходы от предпринимательской деятельности

6.2. Материальная помощь предоставляется:

- ❖ В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий внутри дома и других чрезвычайных обстоятельств)- не более 3-х должностных окладов;
- ❖ свое лечение и лечение детей - не более 3-х должностных окладов;
- ❖ приобретение лекарств - не более 2-х должностных окладов;

- ❖ бракосочетание сотрудника или ребёнка сотрудника - не более 3-х должностных окладов
- ❖ проводы в армию сотрудника или ребёнка сотрудника - не более 2-х должностных окладов
- ❖ тяжёлое материальное положение - не более 3-х должностных окладов
- ❖ оплата обучения, как своего, так и своих детей - не более 3-х должностных окладов
- ❖ Подготовка (покупка одежды, учебников и т.п.) к школе детей сотрудников Учреждения - не более 2-х должностных окладов
- ❖ при уходе в ежегодный отпуск (Ст. 24 ТК РФ). - не более 2-х должностных окладов
- ❖ На ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника Учреждения и самого сотрудника Учреждения - не более 3-х должностных окладов
- ❖ Ремонтные работы - не более 2-х должностных окладов
- ❖ В связи с необходимостью протезирования зубов - не более 2-х должностных окладов
- ❖ родителям, в одиночку воспитывающим детей в размере 2 должностных окладов
- ❖ родителям детей-инвалидов в размере 2 должностных окладов

6.3. Материальная помощь предоставляется по одному из вышеуказанных пунктов на основании личного заявления Работодателя, по согласованию с Профсоюзом и оформляется приказом заведующего, в котором указывается размер материальной помощи

6.4. В случае смерти сотрудника материальная помощь, выплачивается наследникам в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.5. Материальная помощь предоставляется по одному из вышеуказанных пунктов на основании личного заявления работника по согласованию с Профсоюзом и оформляется приказом Учреждения, в котором указывается размер материальной помощи.

6.6. Материальная помощь одному работнику может оказываться более 1 раз в год, а при наличии финансовой возможности - и более 2 раз.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения, и вводится в действие приказом руководителя Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

Порядок

оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
	музыкальный руководитель;

Критерии отнесения должностей служащих к профессиональным квалификационным группам Учреждения

1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня – должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей, служащих второго уровня

– профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня

– отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение № 3

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета среднемесячной заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя Учреждения

воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, помощник (младший) воспитателя.

Перечень

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

Наименование должности	Наименование критериев	Наименование показателей	Баллы 0-5
Воспитатель	1. Качество воспитания	1. Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение Образовательной Программы 2. Подготовка победителей (детей) в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня т.л.; 3. Использование ТСО, наглядности, мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, эффективных методик и технологий воспитания детей на современном этапе и пр. 4. За освещение педагогического опыта в СМИ информации о своей деятельности. 5. Эффективная работа со школой. 6. Внедрение ФГОС дошкольного образования 7. За ведение мониторинговых исследований, электронных форм и др.; 8. Наличие рабочей программы 9. Высокое качество образовательного процесса: 10. Продуктивное участие в системе методической деятельности Учреждения: ❖ активное участие в реализации ООП, ❖ программы развития образования Учреждения, ❖ годового плана	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	50
	2. Эффективность воспитательной работы	1. Участие в организационно-методической работе Учреждения: педсоветах, семинарах, конференциях и т.д. 2. Участие в работе методических объединениях на уровне города 3. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе. 4. Участие в организации и проведении на базе Учреждения городских методических объединений, семинаров и др. 5. Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение. 6. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: написание планов работы в электронном виде. 7. Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП 8. Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий 9. Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов 10. Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты	

	мониторинга, табель закалывающих процедур, протоколы родительских собраний и т.п.):	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	50
3.Работа с родителями и социумом	1.Нетрадиционные формы работы с родителями (Деловые игры, круглый стол, гостиная, конкурсы, викторины, семейные праздники, мастер-классы и т.д.) 2.Положительная оценка деятельности воспитателя со стороны родителей детей посещающих Учреждение. 3.Систематическое обновление информационных материалов (информационные стенды, папки-передвижки, вести из групп и др.) 4. Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры 5. Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей 6. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах. 7. Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	35
4.Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	1.Систематическое проведение закалывающих процедур в течении дня 2.Стимулирование двигательной активности на прогулке. 3.Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста: 4. Снижение заболеваемости 5. Отсутствие жалоб и замечаний к проведению закалывающих мероприятий со стороны родителей. 6.Обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса 7.Отсутствие б/л 8.Высокий уровень организации и проведения летне-оздоровительной кампании. 9.Наличие программы, пропагандирующей здоровый образ жизни 10.Организация и проведение мероприятий, способствующих восстановлению психического и физического здоровья детей (физкультурные досуги, спортивные соревнования. Дней здоровья); 11. Подготовка и проведение социально ориентированных мероприятий на базе Учреждения по профилактике, пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ	

	Максимально возможное количество баллов по критерию 4	55
5. Организация безопасных условий	1. Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий 2. Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в группу и на территорию Учреждения 3. Работа по предупреждению дорожно-транспортного травматизма 4. Проведение тренировочных занятий по ЧС и занятий по ОБЖ 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 6. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей 7. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра 8. Соблюдение плановых прививок	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 5	40
6. Создание предметно-развивающей среды	1. Создание современной, эстетически привлекательной предметно-развивающей среды. 2. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологической комфортности в детском коллективе	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 5	10
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		240

Музыкальный руководитель	1 Качество воспитания	1. Материальное, методическое, технологическое и дидактическое обеспечение Образовательной Программы 2. Внедрение инновационных педагогических технологий (парциональные программы, Авторские разработки и т.д.) 3. Использование ТСО, наглядности, мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, эффективных методик и технологий воспитания детей на современном этапе и пр. 4. За освещение педагогического опыта в СМИ информации о своей деятельности. 5. Внедрение ФГОС дошкольного образования 6. За ведение мониторинговых исследований, электронных форм и др.; 7. Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды). 8. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: написание планов работы в электронном виде. 9. Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	

	10.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, результаты мониторинга и т.п.): 11 Продуктивное участие в системе методической деятельности Учреждения: ❖ активное участие в реализации ООП, ❖ программы развития образования Учреждения, ❖ годового плана	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	55
2.Эффективность педагогической работы	1.Панорама открытых занятий, развлечений, праздников 2.Участие в организации и проведении на базе Учреждения городских методических объединений, семинаров и др. 3.Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей. 4.Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника. 5.Наличие портфолио на педагога 6. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители) 7.Наличие позитивной динамики в развитии 8.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	40
3. Взаимодействие с семьей и социумом	1.Нетрадиционные формы работы с родителями (Музыкальная гостиная, игровое моделирование, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников и т.д) 2.Положительная оценка деятельности музыкального руководителя со стороны родителей детей, посещающих Учреждение 3.Систематическое обновление информационных материалов (информационные стенды, папки-передвижки, вести из групп и др.) 4.Взаимодействие со школой по вопросам преемственности и другими учреждениями 5.Привлечение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры 6.Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей 7.Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	35

Старший воспитатель	4.Создание безопасных условий	1.Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в зал и на территорию Учреждения 2.Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС 3.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 4.Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей 5.Эффективная организация предметно-развивающей среды в музыкальном зале, групповых помещениях и пр.:	25
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4	
	5.Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья	1.Отсутствие б/л 2.Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий 3.Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения работником медицинского осмотра 4.Соблюдение плановых прививок 5.Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.) 6.Применение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья 7.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	35
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		190
	Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность :	1.Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития Учреждения, годового плана: 2.Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования 3.Выполнение годового плана методических мероприятий: 4.Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах): 5.Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности. 6.Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД. 7.Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. 8.Организация методической работы с учетом новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг, с учетом ФГОС.	40
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		
	Уровень профессиональной	1.Личное участие старшего воспитателя в конкурсах педагогического мастерства:	

культуры и исполнительской дисциплины	2.Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.: 3.Наличие авторских публикаций, выполненных старшим воспитателем: 4.Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: 5.Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности 6.Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ, участие в подготовке Публичного доклада 7.Положительная динамика количества аттестованных педагогов 8.Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.: 9.Выполнение внутрисадовского контроля, плана методической работы	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		45
3.Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:	1.Организация конкурсов, мастер-классов на уровне Учреждения. 2.Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне. 3.Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		15
4.Особый вклад в развитие Учреждения	1.Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. 2.Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		10
5.Взаимодействие с семьями воспитанников:	1.Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям. 2.Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		10

	6.Результативность образовательной деятельности	1.Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации ООП: 2.Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик: 3. Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.): 4.Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей Учреждения, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.)	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 6		20
	Максимально возможное количество баллов по критерию		150
	1.Высокое качество образовательного процесса:	1.Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности). 2.Разработка письменных рекомендаций воспитателям по развитию детей. 3.Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника. 4. Реализации рабочей программы 5.Участие в организационно-методической работе Учреждения 6.Обеспечение реализации федерального государственного образовательного стандарта 7.Использование информационных технологий 8.Комплексная система планирования образовательной деятельности, маршрутов индивидуального развития воспитанников 9. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении 10. Эффективность коррекционно-развивающей работы в Учреждении, наличие позитивной динамики развития детей в рассматриваемый период 11 Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий 12. Разработка и внедрение авторских программ	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1		60
	2.Результативность работы:	1.Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения. 2.Готовность выпускников к обучению в школе. 3.Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители) 4. Правильность и своевременность сдачи отчетов 5. Наличие портфолио 6.Активное участие в реализации ООП, Программы развития, годового плана Учреждения	

	7.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	35
3.Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	1.Написание планов работы в электронном виде. 2.Составление презентаций опыта работы в электронной форме. 3.Наличие публикаций в СМИ. 4.Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	20
4.Результативность работы с семьями воспитанников:	1.Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.); 2.Удовлетворенность родителей качеством работы педагога 3.Консультирование семей по вопросам воспитания и развития ребенка. 4.Психолого-педагогическое образование родителей (или законных представителей) воспитанников	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4	20
5.Создание безопасных условий	1.Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в зал и на территорию Учреждения 2.Участие в проведении тренировочных занятий по ЧС 3.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 4.Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей 5. Соблюдение инструкций по охране труда, технике безопасности, охране жизни и здоровья детей	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 5	25
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		160