

Председатель первичной
Профсоюзной организации
_____ Соколова Е.В

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ детский сад
«Радуга» _____ Авдеева Е.М.
Протокол общего собрания
№ 2 от 10 апреля 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «РАДУГА» П. ПРЯЖА

1. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует вопросы установления системы оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» (далее также – муниципальное учреждение, муниципальное образовательное учреждение).

Система оплаты труда в муниципальном учреждении устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Введение в муниципальном учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2. Система оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» (далее – работников) устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат;
- положения района;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Заработная плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

4. Размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается руководителем муниципальной образовательной организации, в соответствии с размерами минимальных окладов, на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц, год, установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оклад (должностной оклад) работника, занимающего должность учителя, преподавателя, работника, осуществляющего педагогическую деятельность, устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации и выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

В штатном расписании количество штатных единиц педагогических работников и объем учебной нагрузки конкретных работников на учебный год рассчитываются исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в муниципальных образовательных организациях.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным организации .

7. Размеры компенсационных выплат, кроме компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются к окладам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено

федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами Республики Карелия. Порядок установления компенсационных выплат определяется коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Пряжинского национального муниципального района настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

8. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга».

Условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера

9. Заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации, заместителя руководителя состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Оклад (должностной оклад) руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается распоряжением Администрации Пряжинского национального муниципального района и определяется эффективным контрактом, составляет до 3 размеров среднего оклада работников основного персонала возглавляемого им муниципальной образовательной организации.

11. К основному персоналу муниципальной образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана данная муниципальная организация.

12. Перечень должностей, профессий работников муниципальных образовательных организаций относимых к основному персоналу, устанавливается Администрацией Пряжинского национального муниципального района.

13. Оклады (должностные оклады) заместителей муниципальных образовательных организаций, устанавливаются на 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих муниципальных образовательных организаций.

14. Компенсационные выплаты, кроме компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), стимулирующие выплаты для руководителя муниципальной образовательной организации, заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

15. Компенсационные выплаты для руководителя муниципальной образовательной организации устанавливаются Администрацией Пряжинского национального муниципального района.

16. Стимулирующие выплаты руководителю муниципальной образовательной организации устанавливаются Администрацией Пряжинского национального муниципального района с учетом критериев оценки эффективности деятельности на основании измеримых показателей качества, результативности и эффективности деятельности, в пределах фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации.

Условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций по виду экономической деятельности «Образование»

17. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н;

Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части) 8450=00 рублей ;

Должности, отнесённые к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня первого квалификационного уровня (дежурный по режиму; младший воспитатель) 9600=00 рублей

должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников первого квалификационного уровня (инструктор по труду, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, старший вожатый) 11250=00 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников второго квалификационного уровня (инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель; социальный педагог) 12100=00 рублей

должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор- методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) 12450=00 рублей
12950=00

Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель; старший методист, учитель; учитель – дефектолог; учитель-логопед (логопед)

13600=00 рублей

18. Руководитель муниципальной образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам

(должностным окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимаются руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат. Размер повышающего коэффициента указывается в трудовом договоре с работником.

Условия оплаты труда, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4. Размеры оклада медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам муниципальных образовательных учреждений, осуществляется в муниципальных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих медицинскую профессиональную деятельность устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

		оклад
медицинская сестра		9480=00рублей
Старшая медицинская сестра		10900=00 рублей

6. Повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем учреждения с учетом сложности, важности, необходимости выполнения работ.

Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

19. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8350=00 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8600=00 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8820=00 рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9100=00рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9300=00 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9480=00 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9650=00рублей.
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	9780=00 рублей

20. Руководитель муниципальной образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих разрядов работ. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

21. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам муниципальных образовательных организаций, осуществляется в муниципальных образовательных организациях применительно ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Условия оплаты труда, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям специалистов и служащих

22. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям специалистов и служащих, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ:

- водитель – 11 350 рублей;
- специалист по охране труда – 10 900 рублей;
- специалист по безопасности дорожного движения – 10 900 рублей;
- механик – 10 900 рублей.

23. Руководитель муниципальной образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям специалистов и служащих.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимаются руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат. Размер повышающего коэффициента указывается в трудовом договоре с работником.

Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты

24. Компенсационные выплаты (приложение №1) производятся:

- за работу в тяжелых условиях, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании специальной оценки условий труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на всю заработную плату работника;
- 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);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу с детьми, относящимися к категории «дети с ограниченными возможностями здоровья»;
- доплата до минимального размера оплаты труда, утвержденного в регионе;

25. Стимулирующие выплаты (приложение №2) производятся на основании показателей эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей, педагогических работников:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

26. С целью осуществления работниками стимулирующих выплат в муниципальной образовательной организации образуется стимулирующий фонд в размере до 30 процентов фонда оплаты труда, формируемого в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальными образовательными организациями на оплату труда работников.

27. Виды, размеры, и порядок выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются локальным актом муниципальной образовательной организации на основании перечней, утвержденных Администрацией Пряжинского национального муниципального района.

28. Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется по решению Администрации Пряжинского национального муниципального района.

Премирование работников образовательной организации осуществляется по решению руководителя учреждения (приложение №3).

При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 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;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Почасовая оплата труда

29. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в муниципальной образовательной организации;

- при оплате за часы предпринимательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации(в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

31. При оплате за педагогическую деятельность отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в муниципальные образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются муниципальной образовательной организацией самостоятельно.

Штатное расписание

32. Штатное расписание муниципальной образовательной организации ежегодно утверждается руководителем образовательной организации, по согласованию с Администрацией Пряжинского национального муниципального района и финансовым органом Пряжинского национального муниципального района.

33. Штатное расписание муниципальной образовательной организации включает в себя все должности работников данной муниципальной образовательной организации.

34. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям муниципальной образовательной организации в соответствии с уставом муниципальной образовательной организации.

35. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения учреждением функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

36. Должности работников должны соответствовать уставным целям муниципальной образовательной организации и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

Приложение №1
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Радуга»

Председатель первичной
Профсоюзной организации
_____ Соколова Е.В.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ
детский сад «Радуга»
_____ Авдеева Е.М.

Компенсационные выплаты

- Доплата до МРОТ;
- **Работа с детьми-инвалидами и ОВЗ:**
 - на компенсирующей группе – 20% к окладу,
 - в общеразвивающей группе – 5% к окладу ,
 - специалисту – 5% к окладу ;
- **Работа со сведениями, составляющими государственную тайну – 10% к окладу;**
- **Работа в тяжелых условиях, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании СОУТ**
 - Повар – 12 % к окладу;
 - Подсобный рабочий – 12 % к окладу;
 - Уборщик служебных помещений – 12 % к окладу;
 - Младший воспитатель – 10 % к окладу;
- **Работа в местностях с особыми климатическими условиями – 50%;**
- **Районный коэффициент – 15%;**
- **За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных :**
 - работа в ночное время – 35% к окладу;
 - за разрывной рабочий день – 5% к окладу.

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Радуга»

Председатель первичной
Профсоюзной организации
_____ Соколова Е.В.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ
детский сад «Радуга»
_____ Авдеева Е.М.

**Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
труда сотрудникам МКДОУ детский сад «Радуга».**

Критерии «Оценки качества работы работников МКДОУ при распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- **постоянные стимулирующие выплаты** – устанавливаются на год. Размер и порядок установления постоянных выплат установлен Учреждением на срок, но не более 1 года, в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;
- **разовые стимулирующие выплаты** (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие) - размер, порядок и условия применения, которых определяются в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Разовые выплаты зависят от результатов работы за конкретный период.

**Постоянные стимулирующие выплаты
за интенсивность, высокие результаты работы труда
и за качество выполняемых работ;**

Стимулирующие надбавки:

- изучение родных языков – 1000 руб. в месяц;
- Звание – 30% к окладу;
- Отраслевые награды (отличник и пр.) – 10 % к окладу ;
- грамоты (единовременно): уровень РФ - 5000 руб., уровень РК – 3000 руб.

- Квалификационная категория:

- высшая – 20% к окладу ;
- первая – 15% к окладу ;
- Работа в разновозрастной группе (3 возраста) – 5% к окладу ;
- Кружковая работа – 5% к окладу за 1 кружок;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года » :

На районном уровне:

1. победитель 10% к окладу (календарный год),
2. лауреат 5% к окладу (календарный год),
3. участник – разовая выплата – 5000 руб.;

На республиканском уровне:

1. победитель 15% к окладу (календарный год),
 2. лауреат 10% к окладу (календарный год),
 3. участник – разовая выплата 7000 руб.;
- Высокие результаты работы на уровне РК и РФ, за высокие результаты работы с детьми, и повышение имиджа учреждения – (единовременно) – 15% к окладу;
 - Расширенная зона - 25 % к окладу ;

- Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности - доплата фиксированной суммой, не превышающей ФОТ сотрудника, чьи обязанности исполняются.

-Творческая группа (проекты, программы, наставничество и пр.) – 5% к окладу ;

- Ведение сайта – 2,5% к окладу;

- Ведение группы в контакте – 2,5% к окладу;

Приложение №3
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Радуга»

Председатель первичной
Профсоюзной организации
_____ Соколова Е.В.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ
детский сад «Радуга»
_____ Авдеева Е.М.

**Критерии для определения размера доплаты
по достижению целевого показателя средней заработной платы
педагогических работников**

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя карельского языка

УСПЕШНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА (КАЧЕСТВО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГО)					
п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Баллы самооценки	Решение комиссии	
1	Уровень овладения воспитанниками групп необходимыми навыками и умениями по разделу «Обучение детей дошкольного возраста карельскому языку» (соотношение количества воспитанников группы, овладевших необходимыми навыками и умениями в процентах к численности воспитанников группы). (май) 70- 80% 81-100%	до 10 до 15			
2	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5			
3	Качественное осуществление сотрудничества детского сада и социальных партнеров пгт. Пряжа	до 20			
4	Участие педагога в смотрах, конкурсах и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
5	Участие воспитанников группы в смотрах, конкурсах и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.(выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, открытые занятия и т.д.) - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
7	Эффективность работы с родителями (законными представителями): - создание условий для плодотворного сотрудничества всех участников образовательного процесса: организация совместных мероприятий, участие в <u>ведении</u> страничек групп в контакте, участие в родительских собраниях, использование различных информационных форм работы (буклеты, информационные уголки, брошюры, фотоколлажи и т.д.) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - нетрадиционное проведение мероприятий с участием детей и родителей	До 10 до 5 до 15			
8	Работа без больничных листов	до 15			
9	Ведение общественной работы.	до 5			
10	Увеличение объема выполняемых работ: (оформление окон, зала; субботники, уборка; исполнение ролей на мероприятиях с детьми и родителями; работа в жюри; работа в аттестационной	До 10			

	комиссии)				
11	Выполнение работ сверх должностных инструкций (благоустройство детского сада, участков, шитье костюмов, изготовление атрибутов к праздникам, и т.д.)	До 10			
12	Качественное выполнение режима САНПИНа	До 20			
13	Замена временно отсутствующих работников	До 15			
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
14	Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году (сентябрь)	До 20			
15	Своевременное и качественное оформление документации группы.	до 15			
16	Проведение консультаций для родителей (законных представителей), в том числе не посещающих ДОУ	до 20			
17	Наставничество (Осуществление педагогической помощи педагогам).	до 20			
18	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	До 15			
19	Разработка программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	До 20			
20	Участие в подготовке и качественное проведение мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д)	до 20			
21	Эффективность организации предметно-развивающей среды кабинета. Качественное оформление кабинета. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	до 20			
22	Использование в работе информационных компьютерных технологий	15			
23	Организация проектной деятельности - уровень района - уровень сада - уровень группы Участие в проектной деятельности - уровень республики - уровень района - уровень сада - уровень группы	До 20 До 15 До 10 До 15 До 10 До 5 До 3			

Условия снижения выплаты стимулирующей части оплаты труда:

Больничный лист – стимулирующая часть оплаты труда начисляется за отработанное время.

Лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников,
- За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников
- Детский травматизм

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога _____ группа _____

Комиссия:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

УСПЕШНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА (КАЧЕСТВО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГО					
п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Баллы самооценки	Решение комиссии	
1	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования (соотношение количества воспитанников группы, овладевших необходимыми навыками и умениями в процентах к численности воспитанников группы). (май) 70- 80% 81-100%	до 10 до 15			
2	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5			
3	Результаты работы по сохранению здоровья воспитанников: посещаемость группы детьми в процентах за предыдущий месяц; 91-100% - сад, 81-90% - ясли 81-90% - сад, 71-80% - ясли 71-80% - сад, 61-70% - ясли 61-70% - сад, 50-60% - ясли	до 20 до 15 до 10 до 5			
4	Участие педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
5	Участие воспитанников группы в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.(выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, открытые занятия и т.д.) - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
7	Эффективность работы с родителями (законными представителями): - создание условий для плодотворного сотрудничества всех	До 10			

	участников образовательного процесса: организация совместных мероприятий, ведение странички группы в контакте, использование различных информационных форм работы (буклеты, информационные уголки, брошюры, фотоколлажи и т.д.) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - Отсутствие долгов по родительской плате	до 5 до 15			
8	Работа без больничных листов	до 15			
9	Ведение общественной работы.	до 5			
10	Увеличение объема выполняемых работ: (оформление окон, зала; субботники, уборка; исполнение ролей на мероприятиях с детьми и родителями; работа в жюри; работа в аттестационной комиссии; работа без младшего воспитателя; работа с фотографиями)	До 10			
11	Выполнение работ сверх должностных инструкций (благоустройство детского сада, участков, шитье костюмов, изготовление атрибутов к праздникам, и т.д.)	До 10			
12	Качественное выполнение режима САНПИНа	До 20			
13	Замена временно отсутствующих работников	До 15			
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
14	Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году (сентябрь)	До 20			
15	Своевременное и качественное оформление документации группы.	до 15			
16	Проведение консультаций для родителей (законных представителей), в том числе не посещающих ДОУ	до 20			
17	Наставничество (Осуществление педагогической помощи педагогам). Консультирование педагогов.	до 20			
18	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	До 15			
19	Разработка программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	До 20			
20	Участие в подготовке и качественное проведение мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д.)	до 20			
21	Эффективность организации предметно-развивающей среды в группе. Качественное оформление группы. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	до 20			
22	Использование в работе информационных компьютерных технологий	15			
23	Организация проектной деятельности - уровень района - уровень сада - уровень группы Участие в проектной деятельности - уровень республики - уровень района - уровень сада - уровень группы	До 20 До 15 До 10 До 15 До 10 До 5 До 3			

Условия снижения выплаты стимулирующей части оплаты труда:

Больничный лист – стимулирующая часть оплаты труда начисляется за отработанное время.

Лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников,
- За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников
- Детский травматизм

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога _____ группа _____

Комиссия:

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

УСПЕШНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА (КАЧЕСТВО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГО

п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Баллы самооценки	Решение комиссии	
1	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам диагностики. (май) 70- 80% 81-100%	до 10 до 15			
2	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5			
3	Качественное осуществление сотрудничества детского сада и социальных партнеров пгт. Пряжа	до 20			
4	Участие педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
5	Подготовка детей к участию в смотрах, конкурсах и т.д.	до 20			
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.(выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, открытые занятия и т.д.) - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
7	Эффективность работы с родителями (законными представителями): - создание условий для плодотворного сотрудничества всех	До 10			

	участников образовательного процесса: организация совместных мероприятий, участие в <u>ведении</u> страничек групп в контакте, участие в родительских собраниях, использование различных информационных форм работы (буклеты, информационные уголки, брошюры, фотоколлажи и т.д.) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - заполнение тетрадей консультаций для родителей	до 5 до 15			
8	Работа без больничных листов	до 15			
9	Ведение общественной работы.	до 5			
10	Увеличение объема выполняемых работ: (оформление окон, зала; субботники, уборка; исполнение ролей на мероприятиях с детьми и родителями; работа в жюри, работа в аттестационной комиссии, комиссии по этике, ПМПК)	До 10			
11	Выполнение работ сверх должностных инструкций (благоустройство детского сада, участков, шитье костюмов, изготовление атрибутов к праздникам, и т.д.)	До 10			
12	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	До 20			
13	Замена временно отсутствующих работников	До 15			
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
14	Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году (сентябрь)	До 20			
15	Своевременное и качественное оформление документации.	до 15			
16	Проведение консультаций для родителей (законных представителей), в том числе не посещающих ДОУ	до 20			
17	Наставничество (Осуществление педагогической помощи педагогам). Консультирование педагогов.	до 20			
18	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	До 15			
19	Разработка программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	До 20			
20	Участие в подготовке и качественное проведение мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, конкурсов, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д)	до 20			
21	Эффективность организации предметно-развивающей среды кабинета, качественное его оформление. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	до 20			
22	Использование в работе информационных компьютерных технологий	15			
23	Организация проектной деятельности - уровень района - уровень сада - уровень группы Участие в проектной деятельности - уровень республики - уровень района - уровень сада - уровень группы	До 20 До 15 До 10 До 15 До 10 До 5 До 3			

Условия снижения выплаты стимулирующей части оплаты труда:

Больничный лист – стимулирующая часть оплаты труда начисляется за отработанное время.

Лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников,
- За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников
- Детский травматизм

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога _____ группа _____

Комиссия:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя
УСПЕШНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА (КАЧЕСТВО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ Г

п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Баллы (самооценка)	Решение комиссии	Наз (ме
1	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования (соотношение количества воспитанников группы, овладевших необходимыми навыками и умениями в процентах к численности воспитанников группы). (май) 70- 80% 81-100%	до 10 до 15			
2	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5			
3	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	до 20			
4	Участие педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
5	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта. (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, открытые занятия и т.д.) - всероссийский уровень - уровень республики	до 20 до 15			

	- уровень района - уровень сада	до 10 до 5			
7	Эффективность работы с родителями (законными представителями): - создание условий для плодотворного сотрудничества всех участников образовательного процесса: организация совместных мероприятий, участие в ведении странички группы в контакте, использование различных информационных форм работы (буклеты, информационные уголки, брошюры, фотоколлажи и т.д.) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - Нетрадиционное проведение мероприятий с участием детей и родителей	До 10 до 5 до 15			
8	Работа без больничных листов	до 15			
9	Ведение общественной работы.	до 5			
10	Увеличение объема выполняемых работ: (субботники, уборка; исполнение ролей на мероприятиях с детьми и родителями; работа в жюри, участие в аттестационной комиссии)	До 10			
11	Выполнение работ сверх должностных инструкций (благоустройство детского сада, участков, шитье костюмов и т.д.)	До 10			
12	Качественное выполнение режима САНПИНа	До 20			
13	Замена временно отсутствующих работников	До 15			
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
14	Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году (сентябрь)	До 20			
15	Своевременное и качественное оформление документации	до 15			
16	Проведение консультаций для родителей (законных представителей), в том числе не посещающих ДОУ	до 20			
17	Наставничество (Осуществление педагогической помощи педагогам).	до 20			
18	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	До 15			
19	Разработка программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	До 20			
20	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д)	до 20			
21	Эффективность организации предметно-развивающей среды зала, его качественное оформление. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. (прописать, что сделано)	до 20			
22	Использование в работе информационных компьютерных технологий	15			
23	Организация проектной деятельности - уровень района - уровень сада - уровень группы Участие в проектной деятельности - уровень республики	До 20 До 15 До 10 До 15			

- уровень района	До 10			
- уровень сада	До 5			
- уровень группы	До 3			

Условия снижения выплаты стимулирующей части оплаты труда:

Больничный лист – стимулирующая часть оплаты труда начисляется за отработанное время.

Лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников,
- За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников
- Детский травматизм

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога _____ группа _____

Комиссия:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя по ИЗО деятельности

УСПЕШНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА (КАЧЕСТВО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГО)

п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Баллы (самооценка)	Решение комиссии	Наз (ме)
1	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования (соотношение количества воспитанников группы, овладевших необходимыми навыками и умениями в процентах к численности воспитанников группы). (май) 70- 80% 81-100%	до 10 до 15			
2	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5			
3	Качественная организация выставок детских работ - уровень района - уровень сада	до 20 до 10			
4	Участие педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
5	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района	до 20 до 15 до 10			

	- уровень сада	до 5			
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта. (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, открытые занятия и т.д.) - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
7	Эффективность работы с родителями (законными представителями): - создание условий для плодотворного сотрудничества всех участников образовательного процесса: организация совместных мероприятий, участие в <u>ведении</u> странички группы в контакте, использование различных информационных форм работы (буклеты, информационные уголки, брошюры, фотоколлажи и т.д.) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - Нетрадиционное проведение мероприятий с участием детей и родителей	До 10 до 5 до 15			
8	Работа без больничных листов	до 15			
9	Ведение общественной работы.	до 5			
10	Увеличение объема выполняемых работ: (субботники, уборка; исполнение ролей на мероприятиях с детьми и родителями; работа в жюри)	До 10			
11	Выполнение работ сверх должностных инструкций (благоустройство детского сада, участков, шитье костюмов и т.д.)	До 10			
12	Качественное выполнение режима САНПИНа	До 20			
13	Замена временно отсутствующих работников	До 15			
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
14	Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году (сентябрь)	До 20			
15	Своевременное и качественное оформление документации	до 15			
16	Проведение консультаций для родителей (законных представителей), в том числе не посещающих ДОУ	до 20			
17	Наставничество (Осуществление педагогической помощи педагогам).	до 20			
18	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	До 15			
19	Разработка программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	До 20			
20	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д)	до 20			
21	Эффективность организации предметно-развивающей среды кабинета, качественное его оформление. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. (прописать, что сделано)	до 20			
22	Использование в работе информационных компьютерных технологий	15			

23	Организация проектной деятельности				
	- уровень района	До 20			
	- уровень сада	До 15			
	- уровень группы	До 10			
	Участие в проектной деятельности				
	- уровень республики	До 15			
	- уровень района	До 10			
	- уровень сада	До 5			
- уровень группы	До 3				

Условия снижения выплаты стимулирующей части оплаты труда:

Больничный лист – стимулирующая часть оплаты труда начисляется за отработанное время.

Лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников,
- За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников
- Детский травматизм

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога _____ группа _____

Комиссия:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инструктора по ФИЗО

УСПЕШНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА (КАЧЕСТВО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОУ)					
п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Баллы (самооценка)	Решение комиссии	Назначение (мероприятия)
1	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования (соотношение количества воспитанников группы, овладевших необходимыми навыками и умениями в процентах к численности воспитанников группы). (май) 70- 80% 81-100%	до 10 до 15			
2	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	5			
3	Качественная подготовка детей к спортивным мероприятиям	до 20			
4	Участие педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района	до 20 до 15 до 10			

	- уровень сада	до 5			
5	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.д. - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта. (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, открытые занятия и т.д.) - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	до 20 до 15 до 10 до 5			
7	Эффективность работы с родителями (законными представителями): - создание условий для плодотворного сотрудничества всех участников образовательного процесса: организация совместных мероприятий, участие в <u>ведении</u> странички группы в контакте, использование различных информационных форм работы (буклеты, информационные уголки, брошюры, фотоколлажи и т.д.) - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - Нетрадиционное проведение мероприятий с участием детей и родителей	До 10 до 5 до 15			
8	Работа без больничных листов	до 15			
9	Ведение общественной работы.	до 5			
10	Увеличение объема выполняемых работ: (субботники, уборка; исполнение ролей на мероприятиях с детьми и родителями; работа в жюри, работа в аттестационной комиссии)	До 10			
11	Выполнение работ сверх должностных инструкций (благоустройство детского сада, участков, шитье костюмов и т.д.)	До 10			
12	Качественное выполнение режима САНПИНа	До 20			
13	Замена временно отсутствующих работников	До 15			
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
14	Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году (сентябрь)	До 20			
15	Своевременное и качественное оформление документации	до 15			
16	Проведение консультаций для родителей (законных представителей), в том числе не посещающих ДОУ	до 20			
17	Наставничество (Осуществление педагогической помощи педагогам).	до 20			
18	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	До 15			
19	Разработка программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	До 20			
20	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, соревнований, конкурсов, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д.)	до 20			

21	Эффективность организации предметно-развивающей среды Зала, качественное его оформление. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. (прописать, что сделано)	до 20			
22	Использование в работе информационных компьютерных технологий	15			
23	Организация проектной деятельности - уровень района - уровень сада - уровень группы Участие в проектной деятельности - уровень республики - уровень района - уровень сада - уровень группы	До 20 До 15 До 10 До 15 До 10 До 5 До 3			

Условия снижения выплаты стимулирующей части оплаты труда:

Больничный лист – стимулирующая часть оплаты труда начисляется за отработанное время.

Лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников,
- За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников
- Детский травматизм

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога _____ группа _____

Комиссия:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Баллы самооценки	Решение комиссии	
1	Посещение метод объединений, тематических семинаров, конференций. Помощь в организации метод объединения, открытого мероприятия, праздников.	до 15			
2	Общественная деятельность, установление внешних связей с различными организациями	до 15			
3	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, совещаний. Использование активных форм методической работы	до 20			
4	Работа с молодыми педагогами	до 20			

5	Качественная организация прохождения аттестации педагогами	до 20			
6	Эффективность работы с родителями (законными представителями): - создание условий для плодотворного сотрудничества всех участников образовательного процесса: организация совместных мероприятий, участие в <u>ведении</u> страничек групп в контакте, участие в родительских собраниях, использование различных информационных форм работы (буклеты, информационные уголки, брошюры, фотоколлажи, презентации и т.д.) - Организация психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	До 10 до 5 до 5			
7	Качественное выполнение контрольной и аналитической деятельности (аналитические справки к ПС, по определению уровня профессионального роста педагогов, по данным анкет). Качественная и своевременная подготовка и ведение документации, отчетов, справок.	До 20			
8	Предоставление и качественный уровень отчетов на сайте ДОУ	До 10			
9	Работа без больничных листов	до 15			
10	Формирование электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для разных возрастных групп. Эффективное оснащение и пополнение методическими материалами методкабинета	до 15			
11	Увеличение объема выполняемых работ: (субботники, уборка; исполнение ролей на мероприятиях с детьми и родителями; работа в жюри, работа в аттестационной комиссии, комиссии по этике, ПМПК)	До 10			
12	Организация конкурсов в ДОУ (разработка положений, фото и видеосъемка, подведение итогов, оформление материалов)	До 20			
13	Замена временно отсутствующих работников	До 15			
14	Качественная и своевременная подготовка к новому учебному году (сентябрь)	До 20			
15	Оказание методической поддержки развития профессиональных умений педагогов ДОУ	до 20			
16	Активное участие педагогов, воспитанников, ДОУ в конкурсах - всероссийский уровень - уровень республики - уровень района - уровень сада	До 20 До 15 До 10 До 5			
17	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	До 15			
18	Разработка программ, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа у родителей и общественности. Разработка образовательной программы ДОУ, программы развития ДОУ.	До 20			
19	Участие в подготовке и качественное проведение мероприятий для воспитанников и родителей (праздников, конкурсов, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д.)	до 20			
20	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками	До 10			

	ДОУ				
21	Подготовка педагогов к участию в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года»	До 15			
22	Использование в работе информационных компьютерных технологий	15			
23	Организация проектной деятельности				
	- уровень района	До 20			
	- уровень сада	До 15			
	- уровень группы	До 10			
	Участие в проектной деятельности				
	- уровень республики	До 15			
	- уровень района	До 10			
	- уровень сада	До 5			
	- уровень группы	До 3			

Условия снижения выплаты стимулирующей части оплаты труда:

Больничный лист – стимулирующая часть оплаты труда начисляется за отработанное время.

Лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников,
- За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников
- Детский травматизм

Дата заполнения _____

Ф.И.О. педагога _____ группа _____

Комиссия:

1. Доплата производится:

- По пунктам 1, 5,6,7,8(в), 18,19 и 22 производится в полном объеме, а остальные пункты, согласно нормы рабочего времени.
- по каждой категории занимаемой должности.
- за отработанное время.

2. первого числа каждого месяца заполненный бланк «критерии оценки результативности профессиональной деятельности» сдается заместителю по УВР для согласования. В случае незаполнения бланка сотрудником, доплата не производится.

