

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росток» п. Эстерло

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росток» п. Эстерло (далее - Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росток» п. Эстерло (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; видов выплат компенсационного характера; видов выплат стимулирующего характера; настоящего Положения; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается соглашениями, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами Российской Федерации, Республики Карелия, органов местного самоуправления Лахденпохского муниципального района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, премии являются обязательными для включения в трудовой договор, заключенный между работодателем и работником Учреждения, на основе типовой формы трудового договора, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Администрации Лахденпохского муниципального района.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств , предусмотренных на оплату труда, в том числе и в части средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Оплата труда

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с утвержденными администрацией Лахденпохского муниципального района рекомендованными минимальными размерами окладов по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Положением об оплате труда к установленным окладам работников Учреждения в зависимости от должности, уровня должностей, компетентности, необходимой для выполнения работы, наличия квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации, может предусматриваться установление работникам повышающих коэффициентов.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника соответствующего квалификационного уровня ПКГ на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Почасовая оплата труда работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам работников учреждения, продолжавшихся не свыше двух месяцев.

2.6. Размер оплаты труда за один час указанной в настоящем пункте Положения деятельности определяется путем деления должностного оклада работника учреждения за установленную продолжительность рабочего времени на среднемесячное количество рабочих часов.

2.7. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю , на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году) .

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

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании специальной оценке условий труда работников. Конкретные размеры компенсационных выплат согласовываются с Учредителем и составляют от 4 до 7 процентов от оклада (ставки).

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии со сроками, установленными федеральными нормативными правовыми актами. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится

3.4 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральным законом от 19.02.1993 г. № 4520-1-ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях».

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ).

15% -районный коэффициент

50% - за работу в районах Крайнего Севера

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных относятся:

- работа различной квалификации, доплата производится по соглашению сторон;
- совмещение профессий (должностей), доплата производится по соглашению сторон;
- сверхурочная работа, доплата производится по соглашению сторон;
- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или праздничный нерабочий день, доплата осуществляется в двойном размере, либо , по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Установление выплат компенсационного характера работникам учреждения производится один раз в год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

4. Система выплат стимулирующего характера работникам.

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, установленных коллективным договором, локальными нормативными актами, позволяющими оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих отраслевых министерств Республики Карелия, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

4.2 Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за выполнение важных и особо важных работ, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имидж Учреждения.

Премирование.

Материальная помощь.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся из фонда стимулирования, являющегося составной частью фонда оплаты труда организации. На фонд стимулирования предусматривается не менее 30% средств фонда оплаты труда организации.

4.4. Стимулирующие выплаты производятся:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ;

в) по итогам работы за месяц, полугодие, год, по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу отражают деловые качества работника, уровень его профессиональной подготовленности, квалификации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей.

4.6. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

4.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

4.8. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в северных районах).

4.9. *Перечень повышающих коэффициентов от должностного оклада:*

4.9.1. В связи с присвоением квалификационной категории по результатам аттестации:
первой квалификационной категории – 10%;

высшей квалификационной категории – 20%;

повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания –10%

высшее образование -5%

специалисты, получающие образование (3 курс и выше) -5%

4.9.2 Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности или выслугу лет:

При педагогическом стаже от 1 года до 3 лет -3%;

При стаже от 3 лет до 5 лет – до 5%;

При стаже от 6 лет до 10 лет – до 6%;

При стаже от 11 лет до 20 лет – до 8%;

При стаже свыше 20 лет – до 10%

Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые три года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности в размере до 10% от должностного оклада.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения договора.

Процентная надбавка к окладу за стаж работы по специальности или выслугу лет техническому персоналу:

Стаж от 1 года до 5 лет – до 6%;

Стаж от 6 лет до 10 лет –до 8%;

Стаж от 11 лет до 20 лет – до 11%;

Стаж более 20 лет – до14%

Стаж более 30 лет – до 18%

4.9.3. За руководство методическим объединением муниципального уровня – до 10%;

За администрирование и технологическую поддержку официального сайта учреждения - 10- 20%

- проведение кружковой работы- до 30%

4.9.4. За увеличение объема работ работникам доплата производится по соглашению сторон.

5. Стимулирующие выплаты (премии) за качество

профессиональной деятельности на основе показателей и критериев качества и результативности труда по итогам за определенный календарный период.

5.1. Виды , порядок и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения определяются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, согласно перечня критериев, влияющих на размер стимулирующих выплат за качество профессиональной деятельности педагогического персонала (приложение №2).

5.2. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчёта баллов для

оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранного каждым работником, где 1 балл равен 1% премии.

5.3. Стимулирующие выплаты могут производиться педагогическим работникам одновременно по следующим показателям в суммовом выражении ;

5.3.1. проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, не относящейся к должностным обязанностям (изготовление атрибутики к мероприятиям, пособий, пошив костюмов, благоустройство территории детского сада, оформление групповых помещений, и др.);

5.3.2. за участие в профессиональных конкурсах «Воспитатель года» и другие; районных и республиканских мероприятиях: фестивалях, проектах, акциях; проведение открытых мероприятий на уровне района и ДООУ и др.;

5.3.3. подготовка учреждения к новому учебному году, по результатам контролирующих органов;

5.3.4. разработка рабочих программ, проектов и их реализация;

5.4. Виды , порядок и условия стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и техническому персоналу производится по следующим показателям:

- за организацию работы и ведение документации по охране труда, противопожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности- до 30%

- выполнение особо важных, срочных заданий, непредвиденных работ (устранение аварийных ситуаций) ;

- создание и обеспечение санитарно-гигиенических условий, оказание помощи в учебно- образовательном процессе, ведение документации по питанию, приготовление диетического питания, пошив белья, содержание служебных помещений в соответствии СанПина, участие в общественной жизни – 15-20%;

5.5. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и техническому персоналу учреждения могут производиться одновременно в суммовом выражении в следующих случаях: за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ по итогам работы за квартал, полугодие, год , при увеличении объема работ в случае неблагоприятных санитарно- эпидемиологических условиях , при проведении профилактических мероприятиях, по результатам контролирующих органов. Оплата производится выше показателя МРОТ в случае, если расчетный ФОТ за текущий период не превысил лимитов по данной статье расходов.

5.6. Расчет стимулирующих выплат производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени его личного вклада в результаты деятельности учреждения.

5.7. Размер стимулирующей выплаты, выплачиваемой конкретному работнику, максимальным пределом не ограничивается.

5.8. Выплаты стимулирующего характера за качество профессиональной деятельности распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат и могут согласовываться с органом самоуправления организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя организации.

5.9. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирается на общем собрании трудового коллектива большинством голосов сроком на 1 год.

6. Единовременные премии

- 6.1. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности Учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).
- 6.2. Решение о введении конкретных видов премий принимается руководителем Учреждения и закрепляется в Положении об оплате труда в Учреждении.
- 6.3. Единовременное премирование работников производится на основании приказа руководителя, при этом размер премирования утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и в показатель МРОТ не включается.
- 6.4. Единовременное премирование работников учреждения производится по следующим основным показателям:
- 6.4.1. выполнение больших объемов работы в кратчайшие сроки с высокой результативностью
 - 6.4.2. по случаю профессиональных и государственных праздников.
 - 6.4.3. по итогам работы за квартал, полугодие, год, подготовка к новому учебному году

7. Материальная помощь

- 7.1. За счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором.
- 7.2. Работнику может быть оказана единовременная материальная помощь в связи:
- с юбилейной датой (50, 55 и далее каждые пять лет);
 - с заключением брака;
 - с рождением детей;
 - со смертью близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении);
 - со смертью работника семье умершего;
 - с расходами на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем.
- 7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения. Осуществление указанных выплат производится приказом руководителя Учреждения.
- 7.4. Материальная помощь не оказывается:
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным положениями пунктов 5-11 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8. Основания и размеры лишения стимулирующих выплат (премий)

8.1. Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период, нарушения служебной дисциплины, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. К премированию также не могут быть представлены работники, по вине которых было допущено невыполнение основных функциональных задач Учреждения, нарушение правил техники безопасности и другие нарушения.

8.2. В организации устанавливаются следующие основания и размеры лишения стимулирующих выплат (премий) работникам:

п/п	Основания	Размер лишения стимулирующих выплат (премии)
1	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов организации.	До 100%
2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, Инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников организации.	До 100%
3.	Жалобы родителей и иных лиц за нарушения педагогом, работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, за отсутствие дисциплины на уроках, за низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования в организации.	До 50-100%
4	Получение обучающимися (воспитанниками), работником, или посетителем организации травмы или иного повреждения здоровья по вине работника организации.	До 100%
5	Отказ от участия во внутрисадовских мероприятиях, в подготовке организации к новому учебному году.	До 50-100%

6	Нарушение правил культурно-эстетического поведения и субординации персоналом учреждения.	До 50-100%
7	Несвоевременное предоставление информации, запрашиваемой администрацией организации.	До 50-100%
8	Несвоевременное предоставление Рабочей программы	До 50%
9	Невыполнение приказов руководителя или распоряжений старшего воспитателя.	До 50-100%

9. Оплата труда руководителя Учреждения

9.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Лахденпохского муниципального района в сфере образования.

9.2. К окладу руководителя может устанавливаться повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) руководителя устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период в течении соответствующего календарного года решением Комиссии.

9.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются при достижении руководителем учреждения критериев эффективности деятельности Учреждения, установленных Планом мероприятий («дорожная карта»). Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за отчетный период осуществляются в месяце, следующем за отчетным периодом.

Мониторинг и оценка выполнения критериев эффективности осуществляется Комиссией на основании предоставленного ежемесячного отчета руководителем Учреждения, за месяц, предшествующий отчетному, не позднее 20 числа месяца.

9.4. Стимулирующие выплаты в отчетном периоде не осуществляются в следующих случаях:

- наложение в отчетном периоде дисциплинарного взыскания или наличие неснятого дисциплинарного взыскания;
- выявление в отчетном периоде фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов нарушения требований охраны труда, правил противопожарной безопасности;
- выявления в отчетном периоде фактов нарушения трудового законодательства в части оплаты труда;
- увольнении за виновные действия.

9.5. Руководителю может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь в пределах фонда оплаты труда на текущий год Учреждения. Решение о единовременном премировании руководителя учреждения и конкретных размерах премии, оказания материальной помощи принимает учредитель, на основании ходатайства структурного подразделения, курирующего Учреждение, согласованного с заместителем Главы Администрации Лахденпохского муниципального района, курирующего учреждение.

10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем Учреждения, по согласованию с муниципальным учреждением «Районное управление образования и по делам молодежи» Лахденпохского района.

10.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом Учреждения.

10.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

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

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует до замены новым Положением.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням работников муниципальных (бюджетных, казенных, автономных) учреждений Лахденпохского муниципального района

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии), заполняется учреждением	Минимальный рекомендуемый оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. №216н)		
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)		7074,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №247н)		
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)		4386,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности		

служащих третьего уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №247н)		
3 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)		7079,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №248н)		
1 квалификационный уровень (подсобный кухонный рабочий, калькулятор, кастелянша, дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений)		4271,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №248н)		
1 квалификационный уровень (повар, рабочий по обслуживанию здания)		4511,00

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад «Росток» п. Эстерло

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ /старший воспитатель/ (Приложение №2)

ФИО

за месяц

№	Наименование критериев	Баллы	ПРИМЕЧАНИЕ (Указывается основание и сроки проведения, за что поставлены баллы) ЗАПОЛНЯЕМ ОБЯЗАТЕЛЬНО! Баллы не учитываются, если графа пустая	баллы
1	Качественный уровень организации и контроля воспитательно – образовательного процесса (материалы тематического, комплексного, оперативного контроля)	10		
2	Участие в инновационной деятельности, внедрение авторских разработок, технологий и проектных методов (наличие подтверждающего материала)	10		
	Оказание консультативной и практической помощи (с документальным подтверждением)	10		
3	Методическое обеспечение воспитательно – образовательного процесса - организация консультаций для педагогов -организация и проведение творческих конкурсов для педагогов ДОУ	5 10		
4	Посещение педагогом окружных мероприятий, семинаров, методических объединений (выше уровня	Мун – 5		

	ДОУ)			
5	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию)	До 20 баллов		
6	Организация проведения городских и республиканских мероприятий на базе ДОУ	12- муниципальный		
7	Работа с социумом	10 баллов		
8	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей . Координация создания безопасных условий пребывания детей в группе.	10 баллов		
9	Замена отсутствующего сотрудника -	20 баллов		
10	Организация и проведение отчётных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей (Открытые мероприятия: «Дни открытых дверей», праздники и т.д.)	20 баллов		
11	Участие ДОУ в конкурсах профессионального мастерства 1- е место 2 - е место 3- е место	12 8 4		
12	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	До 20 баллов		

13	Участие в общественной жизни (благоустройстве, уборке территории, утренниках и прочих мероприятиях МКДОУ)	10 баллов		
14	Вовлечение родителей в жизнь ДОУ, инновационные формы работы с родителями (выпуск передвижек, бюллетеней, деловая игра, КВН, участие родителей в выставках, конкурсах и др.)	10 баллов		
15	Организация работы ПМПК, подготовка документов на ПМПК Взаимодействие с педагогами, подготовка документов	10 баллов		
16	Своевременное и качественное выполнение мероприятий годового плана	10 баллов		
17	Оснащение методического кабинета (обновление библиотечного фонда, оформление материалов, стендов, обобщенного педагогического опыта, учебные пособия, методические пособия, сборники методических материалов и т.п.)	10 баллов		
18	Разработка и реализация программ развития ДОУ, образовательной программы дошкольного образования	10 баллов		
19	Результативность работы с разнообразными групповыми формами методической работы (педагогические советы, семинары, консультации, Деловые игры, открытые просмотры ит.д.) в соответствии с требованиями законодательства. Результативность деятельности педагогов в реализации методической работы по годовому плану.	10 баллов		
20	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	по итогам анкетирования		

21	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности	5 баллов		
22	Приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	Копии чеков		

Максимальное количество баллов – по факту Ознакомлен с оценочным листом: _____ / _____

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад «Росток» п. Эстерло (Приложение №2)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ педагог /(воспитатель/

ФИО _____ за месяц _____

№	Наименование критериев	Баллы	ПРИМЕЧАНИЕ (Указывается основание и сроки проведения, за что поставлены баллы)	ба лл ы
---	------------------------	-------	--	---------------

			ЗАПОЛНЯЕМ ОБЯЗАТЕЛЬНО! Баллы не учитываются, если графа пустая	
1	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы: - Систематическое применение здоровьесберегающих технологий; - Частичное применение здоровьесберегающих технологий	3 балла 1 балл		
2	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях и т.п. (Копии дипломов, сертификатов, благодарственных писем и т.д.)	ДОУ- 10 Мун.-15 ФР-20		
3	Участие в конкурсе педагогического мастерства (Приказы, грамоты, дипломы)	ДОУ- 10 Мун.-15 ФР-20		
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление и пр.)	до 10 баллов		
5	-Создание и обновление информации на своих страницах сайта МКДОУ (до 25 числа каждого месяца) -Заполнение, обновление информации в группе, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями.	5 баллов 3 балла		
6	Повышение уровня профессиональной квалификации: - курсы, -участие в МО, -самообразование	3 балла 5 баллов		
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (Лист регистрации (% посещения), фотоматериалы и др.) - отсутствие задолженности по родительской плате;	За каждое мер- е 6 баллов 5 баллов		
8	Проявление инициативы, (замещение на период больничного листа, отклик на рабочие поручения)	10 баллов (2 балла за каждый день)		
9	Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий,	10 баллов		

	мастер-класса)(предоставление справки)			
10	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) (Приказ об организации данной деятельности соответствующего уровня, приказ ДОУ, в котором отражается причастность педагога к проекту)	10 баллов		
11	Общественная активность педагога (участие в качестве актеров на праздниках, участие в благотворительных акциях, участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и пр.)	5 баллов		
12	Качество подготовки к образовательной деятельности. Взаимодействие работников с целью повышения качества оказываемых услуг (эффективное взаимодействие со специалистами)	До 8 баллов 5 баллов		
13	Участие в мероприятиях на другой группе (вне рабочего времени)	5 баллов		
14	Наличие аттестационной категории: 1 - ая категория Высшая категория	10 баллов 20 баллов		
15	Дети ОВЗ (при наличии ребенка на занятии)	3 балла		
16	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	6 баллов		
17	Кружковая работа	15 баллов		
18	Выполнение дел, не входящих в должностные обязанности	До 20 баллов		
19	Приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	Копии чеков		

Максимальное количество баллов – _____ по факту Ознакомлен с оценочным листом: _____ / _____

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад «Росток» п. Эстерло (Приложение №2)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ /инструктор по физической культуре 0,25 ставки/
ФИО _____ за месяц _____

№	Наименование критериев	Баллы	ПРИМЕЧАНИЕ (Указывается основание и сроки проведения, за что поставлены баллы) ЗАПОЛНЯЕМ ОБЯЗАТЕЛЬНО! Баллы не учитываются, если графа пустая	баллы
1	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы: - Систематическое применение здоровьесберегающих технологий; - Частичное применение здоровьесберегающих технологий	6 баллов 4 балла		
2	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях и т.п. (Копии дипломов, сертификатов, благодарственных писем и т.д.)	ДОУ- 15 Мун.-20 ФР-30		
3	Участие в конкурсе педагогического мастерства (Приказы, грамоты, дипломы)	ДОУ- 20 Мун.-30 ФР-40		
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление и пр.)	до 20 баллов		
5	-Создание и обновление информации на своих страницах сайта МКДОУ (до 25 числа каждого месяца) -Заполнение, обновление информации в группе, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и	10 баллов 6 баллов		

	родителями.			
6	Повышение уровня профессиональной квалификации: - курсы, -участие в МО, -самообразование	12 баллов 10 баллов		
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (Лист регистрации), фотоматериалы и др.)	За каждое мероприятие 12 баллов		
8	Проявление инициативы, (замещение на период больничного листа, отклик на рабочие поручения)	20 баллов (4 балла за день)		
9	Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий, мастер-класса) (предоставление справки)	20 баллов		
10	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) (Приказ об организации данной деятельности соответствующего уровня, приказ ДОУ, в котором отражается причастность педагога к проекту)	25 баллов		
11	Общественная активность педагога (участие в качестве актеров на праздниках, участие в благотворительных акциях, участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и пр.)	15 баллов		
12	Качество подготовки к образовательной деятельности. Взаимодействие работников с целью повышения качества оказываемых услуг (эффективное взаимодействие с воспитателями)	До 16 баллов 10 баллов		

13	Участие в мероприятиях вне рабочего времени)	10 баллов		
14	Наличие аттестационной категории: 1 - ая категория Высшая категория	20 баллов 30 баллов		
15	Дети ОВЗ (при наличии ребенка на занятии)	6 баллов		
16	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	12 баллов		
17	Кружковая работа	30 баллов		
18	Приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	Копии чеков		
19	Выполнение дел, не входящих в должностные обязанности	До 20 баллов		

Максимальное количество баллов – по факту Ознакомлен с оценочным листом: _____ / _____

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад «Росток» п. Эстерло **ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

Выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ / __муз раб__ / (Приложение №2)

ФИО

за месяц

№	Наименование критериев	Баллы	ПРИМЕЧАНИЕ (Указывается основание и сроки проведения, за что поставлены баллы) ЗАПОЛНЯЕМ ОБЯЗАТЕЛЬНО!	баллы
---	------------------------	-------	---	-------

			Баллы не учитываются, если графа пустая	
1	Качество подготовки к занятиям. Совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг	До 16 10		
2	За участие и результативность достижений воспитанников в городских и республиканских соревнованиях, смотр – конкурсах, фестивалях	Мун.-30 ФР- 40 ДОУ- 20		
3	Участие в конкурсе педагогического мастерства	Мун.-30 Ф.Р-40		
4	Посещение педагогом окружных мероприятий, семинаров, методических объединений (курсы, участие в МО) Самообразование	Мун – 6 10		
5	Работа по улучшению предметно-развивающей среды в соответствии музыкальным развитием. Пополнение музыкального кабинета наглядными, дидактическими пособиями, музыкальными инструментами, пополнение фонотеки. Использование творческого подхода, реализация инновационных подходов в развивающей среде	20		
6	Ведение и систематическое обновление собственного педагогического сайта.	10		
7	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	10		
8	Подготовка к утренникам (оформление, написание сценариев)	10		
9	Эффективность работы с родителями: Организация совместных мероприятий; привлечение родителей к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе; работа родительского клуба и иных вариативных форм (собрания, мастер – классы и т.д.) Использование эффективных, практика – ориентированных форм работы по взаимодействию с семьей.	За каждое мероприятие 12 баллов		

10	Замена отсутствующего сотрудника -	20		
11	Открытые занятия	ДОУ- 20		
12	Проектная деятельность (утверждение плана, наличие сценария мероприятий, конспектов, при завершении проекта -оформление на бумажном носителе)	20		
13	Использование здоровьесберегающих технологий	6		
14	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	12		
15	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10		
16	Образцовое содержание костюмов, пособий, атрибутов	10		
17	Дети ОВЗ (при наличии ребенка на занятии)	8		
18	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	До 30		
19	Приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	Копии чеков		

Максимальное количество баллов – по факту Ознакомлен с оценочным листом: _____ / _____

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726242342903868691666490759959119263676517201161

Владелец Морозова Валентина Леонидовна

Действителен с 12.09.2023 по 11.09.2024