

СОГЛАСОВАНО
Протоколом заседания ПК
от 09.01.2020 № 1

принято протоколом
общего собрания
от 09.01.2020 № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБ ДОУ д/с № 28
от 14.01.2020 № 29



Подписан: Жердилова Альбина
Альтафовна
DN: ИНН=232904341323,
СНИЛС=11871764174,
E=planoviy44fz@yandex.ru, C=RU,
S=Краснодарский край, L=г. Гулькевичи,
O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 28 Г.
ГУЛЬКЕВИЧИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН,
G=Альбина Альтафовна, SN=Жердилова,
CN=Жердилова Альбина Альтафовна
Основание: я подтверждаю этот документ
своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-04-14 10:06:36
Foxit Reader Версия: 9.7.2

Жердилова
Альбина
Альтафов
на

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке качества работы педагогических и других категорий работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 28 г. Гулькевичи муниципального образования
Гулькевичский район при распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 31 декабря 2009 года № 1825 «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район» и постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 11 декабря 2008 года № 2462 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг, совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

– дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

– установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с № 28 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового Положения.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ д/с № 28 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.2. Выплаты могут быть постоянными (на учебный или финансовый год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

2.3. При установлении стимулирующих выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.4. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

2.5. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

№ п/п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования Размеры (в процентах от оклада): при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 лет – 15%.	
2.	Педагогические работники	Повышающий коэффициент (на период действия категории) – За квалификационную категорию:	
		высшая	0,15
		первая	0,10
		По результатам аттестации (получение категории) - одновременно	
		высшая	50%
		первая	30%
		Внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения	100%
		За интенсивность и высокие результаты работы	30%
		Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание и ученую степень: - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды; – за ученую степень доктора наук	0,075 0,15
		Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (2 раза в год к летней - оздоровительной компании (ЛОК) и к началу нового учебного года)	30 %
За работу с детьми инвалидами (при наличии индивидуального маршрута с подтверждающими документами)	10 %		
3.	Учебно – вспомогательный, младший обслуживающий персонал	За работу в группе раннего возраста	20 %
		За сложность и напряженность выполняемой работы (завхоз)	Сумма должна быть фиксированной Разрешается до 5000 рублей (в зависимости от фондов)

2.6. Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:
 за работу с молодыми специалистами (наставничество) 500 руб;
 доплата молодому специалисту в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения 500 руб;
 привлечение родителей (законный представителей) к оформлению и благоустройству ДОУ 500 руб.

за многолетний добросовестный труд (один раз в год) 1000 руб.

2.7. Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей пропорционально нагрузке:
 завхоз.

2.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работнику состоят из выплат в фиксированной денежной сумме по показателям работы, а так же выплаты, полученной с учетом балльной системы по показателям критериев оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников.

3. Надбавки компенсационного характера

Сотрудникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35%.

3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей

152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, надбавки планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

– за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты:

– младший воспитатель – 10 %;

– повар – 10 %;

– кухонный рабочий – 10%;

– машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %;

3.7. Производить доплату до минимального размера оплаты труда, установленную Законом РФ работникам, у которых после начисления заработной платы не достигнут уровень минимального размера оплаты труда.

4. Перечень возможных доплат с учетом объема дополнительной работы

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.4. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Доплата за разъездной характер работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА
ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

№	Показатели
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
2.	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
3.	в связи с государственными или профессиональными праздниками (23 февраля, 8 Марта, День дошкольного работника)
4.	Качественная подготовка к новому учебному году

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно.

№	Показатели	Размер доплат
1.	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	1 оклад
2.	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	0,5 оклада
3.	при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	0,3 оклада
4.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края	0,2 оклада

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА
ПРЕМИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

№	Показатели
1.	За выполнение особо важных и ответственных работ

2.	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
3.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования)
4.	Победитель, призер, лауреат профессионального конкурса «Воспитатель года»

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6. Материальная помощь

Работник МБ ДОУ д/с № 28 вправе обратиться за материальной помощью не чаще 2 раз в год (за счет средств экономии фонда) в следующих случаях:

6.1. Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти – 2000 рублей (При наличии средств);

6.2. В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – 1000 рублей (При наличии средств);

6.3. В связи с длительным заболеванием и лечением в стационарных условиях – 2000 рублей (При наличии средств); (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

7. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг осуществляются по результатам оценки критерий эффективности деятельности педагогов, специалистов дошкольного образовательного учреждения (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

7.1.1. Стимулирующая выплата заместителя заведующего за результативность и качество образовательных услуг устанавливается в начале учебного года по результатам работы заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения за прошедший учебный год.

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения отражает уровень результативности и качества работы заместителя заведующего, учитывается реализация новых проектов приоритетных направлений в деятельности учреждений, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения

требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы и исполнительской дисциплины.

7.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

7.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла педагогических работников определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

7.3.1. Стимулирующая выплата за результативность и качество образовательных услуг заместителю заведующего МБДОУ д/с № 28 выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу заместителя заведующего.

Процент такой выплаты рассчитывается по формуле:

$$П = Kб * 100 / 59, \text{ где}$$

П – процент стимулирующей выплаты,

Kб – количество баллов, полученное по результатам оценки критерий эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения,

59 – максимально допустимое количество баллов по установленным критериям эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений.

7.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

7.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

7.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 28 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ д/с № 28 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

7.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 28 представленных в Приложении № 1, № 2, № 3, № 4, № 5 к настоящему Положению.

7.9. Все работники МБ ДОУ д/с № 28 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствию с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

7.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

7.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

7.12. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с № 28 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

7.13. Приоритет первоочередности распределения ФОТ отдается педагогическим работникам.

7.14. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

8. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)

8.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы – 100%;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым – 100%;
- работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые – 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и МБДОУ д/с № 28 – 100%;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий (до 3-х месяцев) – 100%;
- обоснованных жалоб родителей – 100%;
- травмы ребенка – 100%;
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 100%.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения в аналогичном порядке.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, настоящим Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

10.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

10.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

Критерии эффективности деятельности воспитателя МБДОУ д/с 28

за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерий	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка старшего воспитателя	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Посещаемость	Среднемесячная посещаемость – 25 человек в возрасте 3-7 лет; Среднемесячная посещаемость – 20 человек в возрасте до 3-х лет.	<u>5 баллов</u>				
2.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов	Оценивается обновление, пополнение и творческий подход к оснащению групп нетрадиционным оборудованием	<u>1-5 баллов</u>				
		Оценивается обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды прогулочной площадки и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
	Привлечение родителей к участию в нетрадиционных формах взаимодействия с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>					
3.	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>					
4.	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>					
5.	Участие в экспериментальных и инновационных площадках	<u>15 баллов – краевой уровень (по окончанию каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)</u>					
6.	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<u>8 баллов</u> – федеральный уровень <u>5 баллов</u> – краевой уровень <u>2 балла</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)					
7.	Публикации в научных, профессиональных	<u>10 баллов</u> – федеральный (всероссийский,					

	образовательных изданиях и т.п. (две публикации в год)		международный) уровень 5 баллов – краевой уровень				
8.	Разработка и реализация проектов, участие в совместных проектах со специалистами (при наличии положения о проектной деятельности)	Разработчик и реализатор проекта (по окончанию реализации проекта)	10 баллов долгосрочный проект от 7 мес и более 5 баллов проект от 5 до 6 месяцев 4 балла проект от 3 до 4 месяцев 3 балла проект от 1 до 2 месяцев 2 балла проект до 1 месяца (один проект в месяц)				
		Является участником реализации проекта (по окончанию реализации проекта)	7 баллов долгосрочный проект от 7 мес и более 4 балла проект от 5 до 6 месяцев 3 балла проект от 3 до 4 месяцев 2 балла проект от 1 до 2 месяцев 1 балла проект до 1 месяца (один проект в месяц)				
9.	Создание дополнительных программ, методических разработок, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	Дополнительные программы	10 баллов – краевой уровень 7 баллов – муниципальный уровень				
		Методические разработки	5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень				
10.	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии копии приказов, плана работы, протоколов заседания)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ				
11.	Участие в экспертных комиссиях, в жюри (при наличии копии протоколов, приказов, распоряжений)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ				
12.	Руководство студийной работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)		0,5 баллов – 1-3 человек 1 балл – 4-5 человек 3 балла – 6 и более человек				
13.	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.		20- федеральный уровень 10- краевой уровень 5 – муниципальный и поселенческий уровень				
14.	Охват детей в группе дополнительными услугами (на момент комплектования группы)		1-5 человек – 0,5 балла 6-10 человек – 1 балл 10 и более – 2 балла				

15.	Подготовка к проведению профессиональных конкурсов	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	5 баллов (оценивается в течение 1 месяца, предшествующему проведению конкурса)				
16.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Конкурсы профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	Коэффициент участия: 5 баллов – победитель, 3 балла – призер, 2 балла – лауреат, 1 балл – участник Коэффициент статуса: 4 – федеральный, 3 – краевой, 2 – муниципальный, 1 – ДОУ Итоговый балл высчитывается путем сложения коэффициентов участия и статуса, оценивается в течение 1 месяцев, следующих за подведением итогов				
17.	Участие воспитанников в конкурсах	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	Коэффициент участия: 5 баллов – победитель, 3 балла – призер, 2 балла – лауреат, 1 балл – участник Коэффициент статуса: 4 – федеральный, 3 – краевой, 2 – муниципальный, 1 – ДОУ Итоговый балл высчитывается путем сложения коэффициентов участия и статуса, оценивается в течение 1 месяцев, следующих за подведением итогов				
18.	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)		3 балла				
19.	Аттестация педагогических работников	Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	3 балла – на уровне ДОУ				
20.	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 10 баллов				
		неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление	-5				

«ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с 28»

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя МБДОУ д/с № 28

за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе **Конкретный показатель** указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче **Критериев оценки результативности** профессиональной деятельности при себе иметь **портфолио** (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей **олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.**)

№	Критерий	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка старшего воспитателя	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов (Оценивается обновление, пополнение и творческий подход к оснащению нетрадиционным оборудованием)		<u>1-5 баллов</u>				
	Привлечение родителей к участию в нетрадиционных формах взаимодействия с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)		<u>3 балла</u>				
2.	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)		<u>5 баллов</u>				
3.	Выступление на педсовете, (не входящие в годовой план работы)		<u>1балл</u>				
4.	Выступление на методическом объединении с опытом работы		<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>				
5.	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия		<u>2 балла</u>				
6.	Участие в экспериментальных и инновационных площадках		<u>15 баллов – краевой уровень(по окончанию каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)</u>				
7.	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.		<u>8 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>2 балла – муниципальный уровень</u> <u>2 балла – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)</u>				

8.	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. (две публикации в год)		10 баллов – федеральный (всероссийский, международный) уровень 5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень				
9.	Разработка и реализация проектов, участие в совместных проектах со специалистами (при наличии положения о проектной деятельности)	Разработчик и реализатор проекта (по окончании реализации проекта)	10 баллов долгосрочный проектот 7 мес и более 5 баллов проект от 5 до 6 месяцев 4 балла проект от 3 до 4 месяцев 3 балла проект от 1 до 2 месяцев 2 балла проект до 1 месяца (один проект в месяц)				
		Является участником реализации проекта (по окончании реализации проекта)	7 баллов долгосрочный проектот 7 мес и более 4 балла проект от 5 до 6 месяцев 3 балла проект от 3 до 4 месяцев 2 балла проект от 1 до 2 месяцев 1 балла проект до 1 месяца (один проект в месяц)				
10.	Создание дополнительных программ, методических разработок, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	Дополнительные программы	10 баллов – краевой уровень 7 баллов – муниципальный уровень				
		Методические разработки	5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень				
11.	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии копии приказов, плана работы, протоколов заседания)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ				
12.	Участие в экспертных комиссиях, в жюри (при наличии копии протоколов, приказов, распоряжений)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ				
13.	Руководство студийной работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)		0,5 баллов – 1-3 человек 1 балл – 4-5 человек 3 балла – 6 и более человек				
14.	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.		20- федеральный уровень 10- краевой уровень 5 – муниципальный и поселенческий уровень				

15.	Подготовка к проведению профессиональных конкурсов	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	5 баллов (оценивается в течение 1 месяца, предшествующему проведению конкурса)				
16.	Участие в конкурсах	Конкурсы профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	Коэффициент участия: 5 баллов – победитель, 3 балла – призер, 2 балла – лауреат, 1 балл – участник Коэффициент статуса: 4 – федеральный, 3 – краевой, 2 – муниципальный, 1 – ДОУ Итоговый балл высчитывается путем сложения коэффициентов участия и статуса, оценивается в течение 1 месяцев, следующих за подведением итогов				
17.	Участие воспитанников в конкурсах	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	Коэффициент участия: 5 баллов – победитель, 3 балла – призер, 2 балла – лауреат, 1 балл – участник Коэффициент статуса: 4 – федеральный, 3 – краевой, 2 – муниципальный, 1 – ДОУ Итоговый балл высчитывается путем сложения коэффициентов участия и статуса, оценивается в течение 1 месяцев, следующих за подведением итогов				
18.	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)		3 балла				
19.	Аттестация педагогических работников	Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	3 балла – на уровне ДОУ				
20.	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение	Снимается до 10 баллов				

		трудовой дисциплины					
		неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<u>-5</u>				
<u>ИТОГО:</u>						<u>Сумма баллов</u>	<u>Сумма баллов комиссии</u>

_____ дата _____ подпись / _____ / расшифровка подписи

Сдал «__» _____ 20__ г. _____
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

«__» _____ 20__ г Ознакомлен с количеством баллов _____
(прописью) _____
(подпись, расшифровка)

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с 28

Критерии эффективности деятельности педагога - психолога МБДОУ д/с № 28

за период _____

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерий	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка старшего воспитателя	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Овладение новыми технологиями (презентация материала на педагогическом совете)		<u>5 баллов</u>				
2.	Модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям пед. деятельности		<u>10 баллов</u>				
3	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов (Оценивается обновление, пополнение и творческий подход к оснащению нетрадиционным оборудованием)		<u>1-5 баллов</u>				
	Привлечение родителей к участию в нетрадиционных формах взаимодействия с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)		<u>3 балла</u>				
4	Выступление на педсовете, (не входящие в годовой план работы)		<u>1балл</u>				
5	Руководство районным методическим объединением(по итогу проведения)		<u>5 баллов</u>				
6	Выступление на методическом объединении с опытом работы		<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>				
7	Участие в экспериментальных и инновационных площадках		<u>15 баллов – краевой уровень(по окончанию каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный</u>				

		<u>уровень (по окончанию каждого этапа)</u>				
8	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<u>8 баллов</u> – федеральный уровень <u>5 баллов</u> – краевой уровень <u>2 балла</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДОО (при предоставлении доп. услуг)				
9	Руководство студийной работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	<u>0,5 баллов – 1-3 человек</u> <u>1 балл – 4-5 человек</u> <u>3 балла – 6 и более человек</u>				
10	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	<u>20- федеральный уровень</u> <u>10- краевой уровень</u> <u>5 – муниципальный и поселенческий уровень</u>				
11	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. (две публикации в год)	<u>10 баллов</u> – федеральный (всероссийский, международный) уровень <u>5 баллов – краевой уровень</u>				
12	Разработка и реализация проектов, участие в совместных проектах со специалистами (при наличии положения о проектной деятельности)	Разработчик и реализатор проекта (по окончанию реализации проекта)	<u>10 баллов долгосрочный проектот</u> <u>7 мес и более</u> <u>5 баллов проект от 5 до 6 месяцев</u> <u>4 балла проект от 3 до 4 месяцев</u> <u>3 балла проект от 1 до 2 месяцев</u> <u>2 балла проект до 1 месяца (один проект в месяц)</u>			
		Является участником реализации проекта (по окончанию реализации проекта)	<u>7 баллов долгосрочный проектот</u> <u>7 мес и более</u> <u>4 балла проект от 5 до 6 месяцев</u> <u>3 балла проект от 3 до 4 месяцев</u> <u>2 балла проект от 1 до 2 месяцев</u> <u>1 балла проект до 1 месяца (один проект в месяц)</u>			
13	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии копии приказов, плана работы, протоколов заседания)	<u>7 баллов</u> – краевой уровень <u>5 баллов</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДОО				
14	Участие в экспертных комиссиях, в жюри (при наличии копии протоколов, приказов, распоряжений)	<u>7 баллов</u> – краевой уровень <u>5 баллов</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДОО				

15	Работа в комиссии ПМПК по итогу проведения		5 баллов – муниципальный 3 балла – ДОУ				
16	Подготовка к проведению профессиональных конкурсов		5 баллов (оценивается в течение 1 месяца, предшествующему проведению конкурса)				
17	Участие в конкурсах	Конкурсы профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	Коэффициент участия: 5 баллов – победитель, 3 балла – призер, 2 балла – лауреат, 1 балл – участник Коэффициент статуса: 4 – федеральный, 3 – краевой, 2 – муниципальный, 1 – ДОУ Итоговый балл высчитывается путем сложения коэффициентов участия и статуса, оценивается в течение 1 месяцев, следующих за подведением итогов				
18	Участие воспитанников в конкурсах	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	Коэффициент участия: 5 баллов – победитель, 3 балла – призер, 2 балла – лауреат, 1 балл – участник Коэффициент статуса: 4 – федеральный, 3 – краевой, 2 – муниципальный, 1 – ДОУ Итоговый балл высчитывается путем сложения коэффициентов участия и статуса, оценивается в течение 1 месяцев, следующих за подведением итогов				
19	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)		3 балла				
20	Аттестация педагогических работников	Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	3 балла – на уровне ДОУ				
21	Штрафные	За конфликтное, бестактное	Снимается до 10 баллов				

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с 28

Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ д/с № 28**за период _____**

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерий	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка старшего воспитателя	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Руководство студийной работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)		<u>0,5 баллов – 1-3 человек</u> <u>1 балл – 4-5 человек</u> <u>3 балла – 6 и более человек</u>				
2.	Аттестация педагогических работников	Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	<u>3 балла</u> – на уровне ДОУ				
3.	Руководство районным методическим объединением по итогу проведения		<u>5 баллов</u>				
4.	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия		<u>2 балла</u>				
5.	Выступление на методическом объединении		<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>				
6.	Выступление на педсовете, (не входящие в годовой план работы)		<u>1 балл</u>				
7.	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.		<u>8 баллов</u> – федеральный уровень <u>5 баллов</u> – краевой уровень <u>2 балла</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)				
8.	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. (две публикации в год)		<u>10 баллов</u> – федеральный (всероссийский, международный) уровень <u>5 баллов</u> – краевой уровень				
9.	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии копии приказов, плана работы, протоколов заседания)		<u>7 баллов</u> – краевой уровень <u>5 баллов</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДОУ				
10.	Участие в экспертных комиссиях, в жюри (при		<u>7 баллов</u> – краевой уровень				

	наличии копии протоколов, приказов, распоряжений)		5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ				
11	Разработка и реализация проектов, участие в совместных проектах со специалистами, педагогами (при наличии положения о проектной деятельности)		10 баллов долгосрочный проектот 7 мес и более 5 баллов проект от 5 до 6 месяцев 4 балла проект от 3 до 4 месяцев 3 балла проект от 1 до 2 месяцев 2 балла проект до 1 месяца (один проект в месяц)				
12	Участие в экспериментальных и инновационных площадках		15 баллов – краевой уровень(по окончанию каждого этапа) 10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)				
13	Создание дополнительных программ, методических разработок, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	Дополнительные программы	10 баллов – краевой уровень 7 баллов – муниципальный уровень				
		Методические разработки	5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень				
14	Подготовка к проведению профессиональных конкурсов		5 баллов (оценивается в течение 1 месяца, предшествующему проведению конкурса)				
15	Подготовка участников к конкурсам	Конкурсы профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	3 балла				
16	Участие в конкурсах	Конкурсы профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	Коэффициент участия: 5 баллов – победитель, 3 балла – призер, 2 балла – лауреат, 1 балл – участник Коэффициент статуса: 4 – федеральный, 3 – краевой, 2 -муниципальный, 1 – ДОУ Итоговый балл высчитывается путем сложения коэффициентов участия и статуса, оценивается в течение 1 месяцев, следующих за подведением итогов				
17	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП и др.) (при наличии		3 балла				

	приказа, плана работы, табеля посещаемости)						
18	Участие в совместных мероприятиях с педагогами ДОУ		<u>3 балла</u>				
19	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>				
		неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<u>-5</u>				
<u>ИТОГО:</u>						<u>Сумма баллов</u>	<u>Сумма баллов комиссии</u>

_____ / _____ /
 _____ дата _____ подпись _____ расшифровка подписи
 Сдал «__» _____ 20 г. _____
 (должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____
 (количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:
 1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____
 6. _____
 7. _____

«__» _____ 20 г Ознакомлен с количеством баллов _____
 (прописью) _____
 (подпись, расшифровка)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575802

Владелец Жердилова Альбина Альтафовна

Действителен с 19.04.2021 по 19.04.2022