Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №14
«Детский сад комбинированного вида п.Тельмана»
(МБДОУ №14 п.Тельмана)

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ №14 п.Тельмана
(протокол от «31» августа 2020г. № 3)

Изменения согласованы
Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ №14 п.Тельмана
(протокол от 10 декабря 2021г. №6)

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий _____/И.М.Нагога/
(приказ №60/1/од
от «01» сентября 2020г.)

Изменения утверждены приказом
№92/од от 14.12.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников

п.Тельмана

2021 год

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее - Положение) устанавливает систему отношений в области оплаты труда между муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением №14 «Детский сад комбинированного вида п.Тельмана» (далее – Учреждение) и работниками Учреждения, и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки Российской Федерации от 29.12.2017 г. №ВП-1992/02), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 года № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности», постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 21.09.2021 года № 2191-па «О внесении изменений в Инструкцию о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» и требованиями иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью:

- оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда;
- мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижения высоких показателей эффективности деятельности Учреждения;
- достижения упорядоченности системы оплаты труда;
- установления зависимости размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогических работников в рамках основной образовательной программы дошкольного образования.

1.4. Настоящим Положением работникам Учреждения гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области на текущий год.

1.5. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания образовательной организации, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.6. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и иные выплаты производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9.Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.10. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Годовой фонд оплаты труда работников образовательной организации при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планируется по следующей формуле:

$$Ф = \left(12 \times \sum \left(ДО_j \times \left(КК_j + ПК_j\right)\right) + ИК(у)\right) \times (1 + СТ(у)) + РК(у)\ ,$$

где:

ДОj – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

ККj – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

ПКj – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в разделе 4 приложения 4 к настоящей Инструкции, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(у) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели ККj, КТj, ПКj определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

3. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения, а руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевым органом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя (далее – уполномоченный орган) с учетом требований и особенностей, установленных настоящей Инструкцией.

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно–правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

3.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящей Инструкцией.

3.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

3.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), путем умножения расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области о бюджете муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

3.6. Межуровневые коэффициенты установлены «Инструкцией о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности», далее – Инструкция. Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Инструкцией, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

3.7. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

– за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных Инструкцией.

3.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с Инструкцией.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающему коэффициенту к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i - 1)\ ,$$

где:

$ДО_i$ – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i–го работника;

$КК_i$ - повышающий коэффициент уровня квалификации для i–го работника;

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника

3.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i\ ,$$

где:

КВi – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗi – надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания для i-го работника;

УСi – надбавка за ученую степень для i-го работника.

3.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.11. Надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено Инструкцией, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области», звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

3.12. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

3.13. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются правовым актом руководителя учреждения в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

– 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для заместителя руководителя учреждения;

– 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для главного бухгалтера учреждения.

3.13. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДОj – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)ij – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящей Инструкции;

ШЧ(оп)ij – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно Инструкции.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В учреждении установлены все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы с учетом нагрузки)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

4.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады, выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Размер выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливается работникам образования в соответствии с разделом 4 приложения 4 к Инструкции.

4.4. Оплата за работу в ночное время.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

В настоящем положении под работой в ночное время понимается время с 22 часов до 6 часов.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

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

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

В праздничные дни допускаются работы на условиях и в порядке, установленных статьей 113 ТК РФ.

Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

4.6. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере от 10 до 100% от должностного оклада.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.7. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ,, работнику производится доплата в размере от 10 до 100% от должностного оклада.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.8. Размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20% РДО
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20% РДО

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

5. Виды и порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением об оплате и стимулировании работников учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. Инструкции (соответственно) не допускается.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

– руководителю учреждения – по итогам работы учреждения;

– работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результату подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

Премиальные выплаты по итогам работы педагогических работников за месяц определяются на основе перечня показателей и критериев эффективности и результативности деятельности педагогических работников для назначения премиальных выплат по итогам работы (приложение №4 к Положению).

Их размер определяется следующим образом:

- педагогический работник осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и критериями, проставляет баллы;

- комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности;

- производится подсчёт баллов работника, накопленных в процессе мониторинга за месяц, выводится средний балл по каждому сотруднику;

- суммируются все баллы, полученные всеми педагогическими работниками Учреждения (общая сумма баллов);

- соответствующая стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

- денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника, и определяется размер премиальной выплаты.

5.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, работника и (или) критериев оценки деятельности учреждения, работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с

учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, для руководителя учреждения, руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) учреждения – не более 15 КПЭ и (или) критериев деятельности)».

5.8. КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы должны оказывать минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

5.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается:

– для руководителя учреждения – правовым актом уполномоченного органа;

– для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

5.10. Для каждого КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- формула расчета значений КПЭ и (или) механизм определения значений критерия оценки деятельности

– удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине, соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

– плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

– механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

5.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя),

Размер премиальных выплат по итогам работы руководителя определяется правовым актом уполномоченного органа в зависимости от показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

5.12. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), далее – окладно-ставочная часть заработной платы, либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

5.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

5.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с Инструкцией.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формула расчета значений КПЭ и (или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается настоящим Положением.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, уполномоченным органом – до сведения руководителей учреждений.

5.15. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и (или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и (или)критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

5.16. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.17. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 20 и более 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.18. Виды премиальных выплаты к значимым датам (событиям):

– к профессиональным праздникам (День дошкольного работника);

– к юбилейным датам;

– в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

5.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

В целях недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятияхпо реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» показателей оплаты труда отдельных категорий работников, а также обеспечения достигнутого уровня оплаты труда по отдельным

категориям работников муниципальных учреждений (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики) суммарный по учреждению объем премиальных выплт по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 10 до 200 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.20. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в ПКГ (КУ), в процентах к окладно - ставочной части заработной платы работника.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным правовым актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

5.21. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

– выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

– выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

– наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

5.22. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются локальными правовыми актами учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются правовым актом уполномоченного органа.

5.23. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается заведующим организации по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

6.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7. Расходование средств, полученных от оказания платных образовательных услуг

7.1. Средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, расходуются в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на:

- оплату труда работников Учреждения, занятых в процессе оказания платных образовательных услуг;
- начисления на оплату труда работников Учреждения, занятых в процессе оказания платных образовательных услуг;
- оплату установленных законодательством РФ налогов, сборов и иных обязательных платежей;
- приобретение нефинансовых активов, оказание услуг, выполнение работ, необходимых для осуществления платных образовательных услуг;

- покрытие снижения стоимости платных образовательных услуг для отдельных категорий обучающихся, предоставленной в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения;

- на премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Расходование средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, производится в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг в МБДОУ №14 п.Тельмана:

- оплата труда педагогов – до 50% от доходной части;

- начисления на оплату труда – 27,1% от ФОТ;

- оплата по договорам содержания имущества, предоставления коммунальных услуг и на развитие материально-технической базы – до 15% от доходной части;

- оплата труда организатора платных услуг– до 8% от доходной части;

- оплата труда бухгалтера, ответственного за ведение бухгалтерского учета по платным образовательным услугам – до 7% от доходной части;

- оплата труда методиста по платным услугам – до 5% от доходной части;

- оплата труда завхоза, ответственного за хозяйственное обеспечение оказания платных услуг – до 3% от доходной части.

8. Начисление и выплата заработной платы

8.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные заведующим учреждением.

8.3. Табели учета рабочего времени подписываются заведующим учреждением.

8.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

8.6. Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

8.7. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.8. Заработная плата выплачивается работодателем не реже чем каждые полмесяца: 27 числа расчетного месяца в размере 40%, исходя из месячного фонда оплаты труда в соответствии с условиями трудового договора (на момент выплаты), при этом учитывается фактически отработанное время в период с 01 по 15 число расчетного месяца; окончательный расчет по заработной плате - 12 числа месяца, следующего за расчетным периодом. Выплата заработной платы производятся за вычетом налога на доходы физических лиц.

8.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

8.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

8.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

8.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

8.15. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

8.17. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

8.18. Оплата двух дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых работникам образовательного учреждения, прошедшим полный курс вакцинации против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, производится в размере средней заработной платы.

9. Ответственность работодателя

9.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

10.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Приложение №1

Перечень показателей и критериев эффективности и результативности деятельности работников для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы

В соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрированном Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080) (далее – Перечень).

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается за стаж непрерывной работы в учреждениях образования. Перерывом в непрерывном стаже считается 60 календарных дней с момента увольнения до момента приема на работу в учреждение образования.

Стимулирующая надбавка по итогам работы за стаж непрерывной работы определяется дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью процентов от расчетной величины для определния должностного оклада.

Работникам устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях образования:

1 год – 10%

5 лет – 15%

10 лет – 20%

15 лет и более – 30%.

Приложение №2

Перечень показателей и критериев эффективности и результативности деятельности работников для назначения профессиональной стимулирующей надбавки

Категории работников	Показатели (критерии)	% к окладно-ставочной части заработной платы
Административный персонал (заместители заведующего по ВР)	• За высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса • За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада у обучающихся, родителей, общественности. • За высокий уровень подготовки детского сада к новому учебному году • За организацию экспериментальной и инновационной деятельности • За участие в в процессе оказания платных образовательных услуг	до 25% до 25% до 25% до 25% до 25%
Заместитель заведующего по безопасности	• Обеспечение безопасных условий образовательного процесса • Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда • Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей • Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения • За участие в в процессе оказания платных образовательных услуг	до 25% до 25% до 25% до 25% до 25%
Заведующие хозяйством	• Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада • Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ • Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей • Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения • За участие в в процессе оказания платных образовательных услуг	до 25% до 25% до 25% до 25% до 25%
Главный бухгалтер, бухгалтер	• Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей • Размещение бухгалтерских документов на официальном сайте в сети интернет www.bus.gov.ru • Обеспечение законности, своевременности и правильность оформления документов • Выполнение порученной работы, связанной с	до 25% до 25% до 25% до 25%

	обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения • За участие в в процессе оказания платных образовательных услуг	до 25%
Педагогический персонал	• Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей • Результативное участие воспитанников в конкурсах • Результативное участие в конкурсах профмастерства • За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж детского сада у обучающихся, родителей, общественности • За участие в инновационной деятельности	до 20% до 20% до 20% до 20% до 20%
Обслуживающий, учебно-вспомогательный и технический персонал	• За качественное выполнение своих обязанностей п • За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. • За высокое качество подготовки и организацию ремонтных работ • Выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	до 25% до 25% до 25% до 25%

Приложение №3

Перечень показателей и критериев эффективности и результативности деятельности административного, обслуживающего, учебно-вспомогательного и технического персонала для назначения премиальных выплат по итогам работы

Должность:	**Критерии и показатели эффективности работы:**	**% к окладно-ставочной части заработной платы**
Заместитель заведующего по воспитательной работе	• высокий уровень организации аттестации педагогических кадров; • выполнение плана внутрисадовского контроля, годового плана работы; • высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса; • качественная организация работы Педагогического Совета. • Личное участие или участие педагога в методической работе (конференции, семинарах, смотрах-конкурсах) • Личное участие или участие педагогов в инновационной и экспериментальной деятельности, разработке авторских программ, публикации во внешних источниках и сайте ДОУ • Высокий показатель удовлетворенности родителей детским садом (итоги анкетирования), отсутствие жалоб и обращений в вышестоящие инстанции • Исполнительская дисциплина (сдача в срок запрашиваемой информации), соблюдение трудового распорядка	10 10 10 10 10 10 10 10
Заместитель заведующего по безопасности, контрактный управляющий	• качественное ведение документации по обеспечению безопасности образовательного процесса (планирование, проведение мероприятий, контроль); • отсутствие травматизма среди детей и сотрудников; • отсутствие замечаний по соблюдению безопасности образовательного процесса от надзорных органов; • планирование работы, контроль, личное участие в комиссиях ДОУ по ПБ, ОТ, ГО и ЧС; • высокий показатель удовлетворенности родителей детским садом (итоги анкетирования), отсутствие жалоб и	10 10 10 10 10 10

	обращений в вышестоящие инстанции • исполнительская дисциплина (сдача в срок запрашиваемой информации), соблюдение трудового распорядка • своевременное размещение информации в Единой информационной системе в сфере закупок http://www.zakupki.gov.ru/ • отсутствие замечаний по поставкам товаров, выполнению работ, оказанию услуг	10 10
Главный бухгалтер	• своевременная сдача бухгалтерской отчетности; • отсутствие замечаний контролирующих органов по бухгалтерскому, налоговому учету и отчетности; • разработка и принятие форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы; • обеспечению порядка проведения инвентаризации материальных ценностей и финансовых обязательств • проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета и отчетности • исполнительская дисциплина (сдача в срок запрашиваемой информации), соблюдение трудового распорядка	10 10 10 10 10 10
Заведующий хозяйством	• обеспечение условий для функционирования учреждения (выполнение условий по комплексной безопасности, своевременная закупка и выдача инвентаря, сохранность имущества и др.) • высокое качество подготовки и организации ремонтных работ • за организацию трудовой работы с педагогическим коллективом, родителями и другими сотрудниками (субботники, уборка помещений, снега, сухостоя, покраска, посадка и др); • исполнительская дисциплина (сдача в срок запрашиваемой информации), соблюдение трудового распорядка • помощь администрации (дополнительные поручения, не входящие в должностные обязанности)	10 10 10 10 10

Младшие воспитатели и помощники воспитателей	• выполнение плана посещаемости детей в группе (детодни) План 100% План 90% План 80% План 70% План 60% • отсутствие замечаний по актам Роспотребнадзора и при проведении производственного контроля; • единство с воспитателем в организации работы с детьми: оказание помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса, помощь в проведении закаливающих и оздоровительных мероприятий (отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны воспитателей); • за взаимозаменяемость; • отсутствие жалоб со стороны администрации • исполнительская дисциплина, соблюдение трудового распорядка	 10 9 8 7 6 10 10 10 10 10
Повар, кухонный рабочий	• отсутствие замечаний по актам Роспотребнадзора и при проведении производственного контроля; • соблюдение этических норм и культуры поведения; • взаимопомощь; • высокий показатель удовлетворенности родителей питанием в детском саду (итоги анкетирования); • исполнительская дисциплина, соблюдение трудового распорядка	10 10 10 10 10
Машинист по стирке, кастелянша	• отсутствие замечаний по актам Роспотребнадзора и при проведении производственного контроля; • взаимопомощь; • помощь администрации (дополнительные поручения, не входящие в должностные обязанности); • исполнительская дисциплина, соблюдение трудового распорядка	10 10 10 10
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	• отсутствие замечаний по актам Роспотребнадзора и при проведении производственного контроля;	10

слесарь-ремонтник, сторож	• за своевременное и качественное выполнение работы; • исполнительская дисциплина, соблюдение трудового распорядка	10 10
Дворник, уборщица	• отсутствие замечаний по актам Роспотребнадзора и при проведении производственного контроля; • активное участие в обеспечение безопасных условий для функционирования учреждения (вывоз крупного мусора, уборка после ремонта); • благоустройство и озеленение территории (стрижка кустов, посадка цветов, выруб сухостоя, копание грядок и др.) • активное сотрудничество с заведующим хозяйством учреждения (выполнение дополнительных работ, быстрое реагирование на замечания и предложения и др.) • за своевременное и качественное выполнение работы; • исполнительская дисциплина, соблюдение трудового распорядка	10 10 10 10 10 10
Кладовщик	• отсутствие замечаний по актам Роспотребнадзора и при проведении производственного контроля; • своевременный контроль за качеством поставляемых продуктов (наличие пакета документов, подтверждающих качество и безопасность товара, оформленных в соответствии с требованиями); • помощь администрации (дополнительные поручения, не входящие в должностные обязанности); • исполнительская дисциплина, соблюдение трудового распорядка; • отсутствие замечаний от контрактного управляющего; • своевременное планирование объёмов продуктов питания для обеспечения бесперебойных поставок, контроль объёмов поставок продуктов питания по заключённым контрактам;	10 10 10 10 10 10

	• проведение внутренней экспертизы поставляемых продуктов питания с обязательной отметкой о результатах экспертизы в товарных накладных	10

Приложение №4

Перечень показателей и критериев эффективности и результативности деятельности педагогических работников для назначения премиальных выплат по итогам работы

Карта самооценки воспитателя по итогам работы за _____ 20__ год

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии качества и результативности работы:	Показатели/ методика расчета:	Способ оценки:	Самооценка педагога:	Оценка комиссии:
1.	Выполнение плана посещаемости детей за предыдущий месяц: - дети от 3-х до 5-ти лет: 420 - дети от 5-ти до 7-ми лет: 480 - группа компенсирующей направленности: 235	Расчет процента посещаемости детьми дошкольного учреждения.	- дети 3-5 лет: 420 детодней – 20 баллов; 380 детодней – 10 баллов. - дети 5-7 лет: 480 детодней – 20 баллов; 440 детодней – 10 баллов. -группа компенсирующей направленности: 235 детодней – 20 баллов; 210 детодней – 10 баллов.		
2.	Отсутствие задолженности по родительской плате	Заполняет бухгалтер.	5 баллов		
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Заполняет заведующий.	5 баллов		
4.	Отсутствие детского травматизма.	Заполняет заведующий.	5 баллов		
5.	Реализация проектов в образовательной деятельности (внутригрупповые, с участием детей, с участием родителей, межгрупповые, сетевые проекты)	Наличие документально оформленного проекта, предоставление его в методический кабинет. Презентация итогов проекта.	▪Проект разработан самостоятельно - 10 баллов ▪Педагог является участником проекта – 5 баллов		
6.	Организация системных	Качественное проведение 2 раза в год мониторинга	5 баллов		

	исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников или участие в них.	достижений детей по освоению образовательной программы.			
		Постоянное и качественное ведение индивидуального образовательного маршрута.	5 баллов		
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Оперативная и качественная работа по сбору информации, документов у родителей по просьбе руководителя.	5 баллов		
		Оперативная и достоверная передача родителям необходимой информации.	5 баллов		
		Наличие родительского форума группы (странички в Контакте) для информирования. Активное участие педагога.	5 баллов		
		Активная и результативная работа с родителями по посещению детьми кружков, секций (дополнительное образование).	100% - 10 баллов 90% - 9 баллов 80% - 8 баллов 70% - 7 баллов 60% - 6 баллов		
		Наличие интересного и грамотно составленного плана работы с родителями и его качественная реализация. Постоянная индивидуальная консультативная работа с родителями.	5 баллов		
		Активное включение родителей в образовательную деятельность (выставки, мастер-классы, участие в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, праздниках, развлечениях, субботниках).	10 баллов		
8.	Участие педагогов в реализации основной образовательной программы.	Наличие качественного календарного-тематического планирования в соответствии с ФГОС ДО ежедневно на рабочем месте, его качественная реализация.	5 баллов		
		Ведение документации в электронном виде.	5 баллов		
		Системное и эффективное внедрение в свою педагогическую деятельность новой педагогической технологии.	5 баллов		
		Внедрение ИКТ технологий в работу с детьми.	5 баллов		
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях).	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный – 7 баллов Муниципальный – 5		

			баллов Уровень ДОУ – 3 балла		
		Трансляция педагогического опыта (участие в конкурсах, выступление на мероприятиях, публикации).	Федеральный уровень – 25 баллов Региональный – 20 баллов Муниципальный – 15 баллов Уровень ДОУ – 10 баллов		
		Активное участие педагога в мероприятиях ДОУ (исполнение ролей, проведение праздников, участие в субботниках).	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности, ее качество.	5 баллов		
9.	Самообразование педагогов	Посещение КПК	5 баллов		
		Наличие плана самообразования и его выполнение	5 баллов		
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Наличие плана физкультурно-оздоровительной работы группы, его качественная реализация, взаимодействие со всеми специалистами при его реализации.	5 баллов		
		Активное и системное использование здоровье-сберегающих технологий в работе с детьми.	5 баллов		
11.	Работа с детьми социально – неблагополучных семей.	Проведение работы с социально – неблагополучными семьями (мониторинг социально-неблагополучных семей, составление плана работы с неблагополучными семьями, его выполнение)	5 баллов		
12.	Наставничество, помощь методисту. Курирование различных мероприятий по просьбе методиста, проявление педагогической инициативы и творчества вне рамок своей должности, группы.	Наставничество для молодых педагогов (приказ о назначении, наличие и выполнение плана работы)	5 баллов		
		Курирование выставок (вне группы)	5 баллов		
		Помощь в работе с методическими пособиями кабинета (подборка материалов, их оформление, ремонт пособий).	5 баллов		
13.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (значительные изменения	Эстетичные, сделанные своими руками пособия.	10 баллов		
		Постоянная динамика среды, нет «замерших центров»,			

	развивающей среды групп - наполнение, эстетика, востребованность детьми, трансформируемость)	отражена тема, эстетика.	5 баллов		
14.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ. Проявление высокой дисциплины, культуры труда и культуры общения с сотрудниками. Отсутствие дисциплинарных взысканий.		5 баллов		
15.	Вклад в решение кадровых проблем	Замещение	2 балла за 1 смену		
		Внутреннее совместительство	2 балла за 1 смену		
16.	Участие в работе комиссий ДОУ		10 баллов		

ПРИМЕЧАНИЕ:
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.
За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:

- Наличие травматизма у детей.
- Наличие обоснованных жалоб родителей.
- Наличие замечаний контролирующих организаций.

Сумма баллов:_____(проставляет комиссия)

Карта самооценки музыкального руководителя по итогам работы за _____ 20__ год
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии качества и результативности работы:	Показатели/ методика расчета:	Способ оценки:	Самооценка педагога:	Оценка комиссии:
1.	Выполнение плана посещаемости детей за предыдущий месяц: - дети от 3-х до 5-ти лет: 420 - дети от 5-ти до 7-ми лет: 480 - группа компенсирующей направленности: 235	Расчет процента посещаемости детьми дошкольного учреждения (средний показатель в группах, с которыми работает)	- дети 3-5 лет: 420 детодней – 20 баллов; 380 детодней – 10 баллов. - дети 5-7 лет: 480 детодней – 20 баллов; 440 детодней – 10 баллов. -группа компенсирующей направленности: 235 детодней – 20 баллов; 210 детодней – 10 баллов.		
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Заполняет заведующий.	5 баллов		
3.	Отсутствие детского травматизма.	Заполняет заведующий.	5 баллов		
4.	Реализация проектов в образовательной деятельности (внутригрупповые, с участием детей, с участием родителей, межгрупповые, сетевые проекты)	Наличие документально оформленного проекта, представление его в методический кабинет. Презентация итогов проекта.	▪Проект разработан самостоятельно - 10 баллов ▪Педагог является участником проекта – 5 баллов		
5.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников или участие в них.	Качественное проведение 2 раза в год мониторинга достижений детей по освоению образовательной программы.	5 баллов		
		Взаимодействие с воспитателями по разработке и ведению индивидуального образовательного маршрута воспитанников.	2 балла за каждого ребенка		
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Наличие интересного и грамотно составленного плана работы с родителями, его качественная реализация. Постоянная индивидуальная консультативная работа с родителями.	5 баллов		
		Активное включение родителей в образовательную	5 баллов		

		деятельность: мастер-классы, досуги и проч.			
		Активное участие педагога в родительских форумах групп (страничка/альбомы в Контакте).	5 баллов		
7.	Участие педагогов в реализации основной образовательной программы.	Наличие качественного календарного-тематического планирования в соответствии с ФГОС ДО ежедневно на рабочем месте, его качественная реализация.	5 баллов		
		Ведение документации в электронном виде.	5 баллов		
		Системное и эффективное внедрение в свою педагогическую деятельность новой педагогической технологии.	5 баллов		
		Внедрение ИКТ технологий в работу с детьми.	5 баллов		
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях)	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный – 7 баллов Муниципальный – 5 баллов Уровень ДОУ – 3 балла		
		Трансляция педагогического опыта (участие в конкурсах, выступление на мероприятиях, публикации)	Федеральный уровень – 25 баллов Региональный – 20 баллов Муниципальный – 15 баллов Уровень ДОУ – 10 баллов		
		Активное участие педагога в мероприятиях ДОУ (исполнение ролей, проведение мероприятий, написание сценариев, участие в субботниках)	5 баллов		
		Взаимодействие с воспитателями по разработке и реализации сценариев праздников и развлечений	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности, ее качество.	5 баллов		

8.	Самообразование педагогов	Посещение КПК.	5 баллов		
		Наличие плана самообразования и его выполнение.	5 баллов		
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Взаимодействие с инструктором по физической культуре и воспитателями при организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	5 баллов		
		Активное и системное использование здоровье-сберегающих технологий в работе с детьми.	5 баллов		
10.	Наставничество, помощь методисту. Курирование различных мероприятий по просьбе методиста, проявление педагогической инициативы и творчества вне рамок своей должности, группы.	Наставничество для молодых педагогов (приказ о назначении, наличие и выполнение плана работы).	5 баллов		
		Курирование выставок (вне группы).	5 баллов		
		Помощь в работе с методическими пособиями кабинета (подборка материалов, их оформление, ремонт пособий).	5 баллов		
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (значительные изменения развивающей среды групп - наполнение, эстетика, востребованность детьми, трансформируемость).	Эстетичные, сделанные своими руками пособия.	10 баллов		
		Постоянная динамика среды, нет «замерших центров», отражена тема, эстетика.	5 баллов		
12.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ. Проявление высокой дисциплины, культуры труда и культуры общения с сотрудниками. Отсутствие дисциплинарных взысканий.		5 баллов		
13.	Вклад в решение кадровых проблем	Замещение	2 балла за 1 смену		

		Внутреннее совместительство	2 балла за 1 смену		
14.	Участие в работе комиссий ДОУ.		10 баллов		

ПРИМЕЧАНИЕ:
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.
За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:
- Наличие травматизма у детей.
- Наличие обоснованных жалоб родителей.
- Наличие замечаний контролирующих организаций.

Сумма баллов:_____(проставляет комиссия)

Карта самооценки инструктора по физической культуре по итогам работы за _____ 20__ год
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии качества и результативности работы:	Показатели/ методика расчета:	Способ оценки:	Самооценка педагога:	Оценка комиссии:
1.	Выполнение плана посещаемости детей за предыдущий месяц: - дети от 3-х до 5-ти лет: 420 - дети от 5-ти до 7-ми лет: 480 - группа компенсирующей направленности: 235	Расчет процента посещаемости детьми дошкольного учреждения (средний показатель в группах, с которыми работает)	- дети 3-5 лет: 420 детодней – 20 баллов; 380 детодней – 10 баллов. - дети 5-7 лет: 480 детодней – 20 баллов; 440 детодней – 10 баллов. -группа компенсирующей направленности: 235 детодней – 20 баллов; 210 детодней – 10 баллов.		
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Заполняет заведующий.	5 баллов		
3.	Отсутствие детского травматизма.	Заполняет заведующий.	5 баллов		
4.	Реализация проектов в образовательной деятельности (внутригрупповые, с участием детей, с участием родителей, межгрупповые, сетевые проекты)	Наличие документально оформленного проекта, предоставление его в методический кабинет. Презентация итогов проекта.	▪Проект разработан самостоятельно - 10 баллов ▪Педагог является участником проекта – 5 баллов		
5.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников или участие в них.	Качественное проведение 2 раза в год мониторинга достижений детей по освоению образовательной программы.	5 баллов		
		Взаимодействие с воспитателями по разработке и ведению индивидуального образовательного маршрута воспитанников	2 балла за каждого ребенка		
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Наличие интересного и грамотно составленного плана работы с родителями, его качественная реализация. Постоянная индивидуальная консультативная работа с родителями	5 баллов		
		Активное включение родителей в образовательную деятельность: мастер-классы, досуги и проч.	10 баллов		
		Активное участие педагога в родительских форумах	5 баллов		

		групп (страничка/альбомы в Контакте).			
7.	Участие педагогов в реализации основной образовательной программы.	Наличие качественного календарного-тематического планирования в соответствии с ФГОС ДО ежедневно на рабочем месте, его качественная реализация.	5 баллов		
		Ведение документации в электронном виде.	5 баллов		
		Системное и эффективное внедрение в свою педагогическую деятельность новой педагогической технологии.	5 баллов		
		Внедрение ИКТ технологий в работу с детьми.	5 баллов		
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях)	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный – 7 баллов Муниципальный – 5 баллов Уровень ДОУ – 3 балла		
		Трансляция педагогического опыта (участие в конкурсах, выступление на мероприятиях, публикации)	Федеральный уровень – 25 баллов Региональный – 20 баллов Муниципальный – 15 баллов Уровень ДОУ – 10 баллов		
		Активное участие педагога в мероприятиях ДОУ (исполнение ролей, проведение мероприятий, написание сценариев, участие в субботниках)	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности, ее качество.	5 баллов		
8.	Самообразование педагогов	Посещение КПК	5 баллов		
		Наличие плана самообразования и его выполнение	5 баллов		
9.	Организация физкультурно-	Взаимодействие с музыкальным руководителем и	5 баллов		

	оздоровительной и спортивной работы.	воспитателями при организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
		Активное и системное использование здоровье-сберегающих технологий в работе с детьми.	5 баллов		
10.	Наставничество, помощь методисту. Курирование различных мероприятий по просьбе методиста, проявление педагогической инициативы и творчества вне рамок своей должности, группы.	Наставничество для молодых педагогов (приказ о назначении, наличие и выполнение плана работы)	5 баллов		
		Курирование выставок (вне группы)	5 баллов		
		Помощь в работе с методическими пособиями кабинета (подборка материалов, их оформление, ремонт пособий)	5 баллов		
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (значительные изменения развивающей среды групп - наполнение, эстетика, востребованность детьми, трансформируемость)	Эстетичные, сделанные своими руками пособия.	10 баллов		
		Постоянная динамика среды, нет «замерших центров», отражена тема, эстетика	5 баллов		
12.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ. Проявление высокой дисциплины, культуры труда и культуры общения с сотрудниками. Отсутствие дисциплинарных взысканий.		5 баллов		
13.	Вклад в решение кадровых проблем	Замещение	2 балла за 1 смену		
		Внутреннее совместительство	2 балла за 1 смену		
14.	Участие в работе комиссий ДОУ		10 баллов		

ПРИМЕЧАНИЕ:
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.
За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:
- Наличие травматизма у детей.
- Наличие обоснованных жалоб родителей.
- Наличие замечаний контролирующих организаций.

Сумма баллов:_____(проставляет комиссия)

Карта самооценки учителя-логопеда по итогам работы за _____ 20__ год
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии качества и результативности работы:	Показатели/ методика расчета:	Способ оценки:	Самооценка педагога:	Оценка комиссии:
1.	Выполнение плана посещаемости детей за предыдущий месяц: - дети от 3-х до 5-ти лет: 420 - дети от 5-ти до 7-ми лет: 480 - группа компенсирующей направленности: 235	Расчет процента посещаемости детьми дошкольного учреждения (средний показатель в группах, с которыми работает)	- дети 3-5 лет: 420 детодней – 20 баллов; 380 детодней – 10 баллов. - дети 5-7 лет: 480 детодней – 20 баллов; 440 детодней – 10 баллов. -группа компенсирующей направленности: 235 детодней – 20 баллов; 210 детодней – 10 баллов.		
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Заполняет заведующий.	5 баллов		
3.	Отсутствие детского травматизма.	Заполняет заведующий.	5 баллов		
4.	Реализация проектов в образовательной деятельности (внутригрупповые, с участием детей, с участием родителей, межгрупповые, сетевые проекты)	Наличие документально оформленного проекта, презентация итогов проекта	▪Проект разработан самостоятельно - 10 баллов ▪Педагог является участником проекта – 5 баллов		
5.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников или участие в них.	Качественное проведение (2 раза в год) мониторинга достижений детей группы компенсирующей/ комбинированной направленности.	5 баллов		
		Логопедическое обследование детей общеразвивающих групп перед ПМПК, консультирование всех родителей по его результатам, отчет.	20 баллов за 1 группу		
		Взаимодействие с воспитателями по разработке и ведению индивидуального образовательного маршрута для воспитанников общеразвивающих групп.	2 балла за каждого ребенка		
		Индивидуальное консультирование воспитателей общеразвивающих групп по работе над звуковой культурой речи. Отчет.	5 баллов		
		Взаимодействие учителя-логопеда с воспитателями по	5 баллов		

		разработке и ведению индивидуального образовательного маршрута для воспитанников группы компенсирующей/ комбинированной направленности.			
		Взаимодействие учителя–логопеда с педагогом-психологом по обеспечению целостности и единства коррекционно-развивающей работы с воспитанниками группы компенсирующей\ комбинированной направленности	5 баллов		
		Взаимодействие учителя-логопеда с воспитателями по обеспечению целостности и единства коррекционно-развивающей работы с воспитанниками группы компенсирующей\ комбинированной направленности	5 баллов		
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Наличие интересного и грамотно составленного плана работы с родителями, его качественная реализация. Постоянная индивидуальная консультативная работа с родителями.	5 баллов		
		Активное включение родителей в образовательную деятельность: мастер-классы, тренинги.	10 баллов		
		Активное участие педагога в родительском форуме группы (страничка/альбомы в Контакте).	5 баллов		
7.	Участие педагогов в реализации основной образовательной программы.	Наличие качественного календарного-тематического планирования в соответствии с ФГОС ДО ежедневно на рабочем месте, его качественная реализация.	5 баллов		
		Ведение документации в электронном виде.	5 баллов		
		Системное и эффективное внедрение в свою педагогическую деятельность новой педагогической технологии.	5 баллов		
		Внедрение ИКТ технологий в работу с детьми.	5 баллов		
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях)	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный – 7 баллов Муниципальный – 5 баллов		

			Уровень ДОУ – 3 балла		
		Трансляция педагогического опыта (участие в конкурсах, выступление на мероприятиях, публикации)	Федеральный уровень – 25 баллов Региональный – 20 баллов Муниципальный – 15 баллов Уровень ДОУ – 10 баллов		
		Активное участие педагога в мероприятиях ДОУ (исполнение ролей, проведение мероприятий, написание сценариев, участие в субботниках)	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности, ее качество.	5 баллов		
8.	Самообразование педагогов	Посещение КПК	5 баллов		
		Наличие плана самообразования и его выполнение.	5 баллов		
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Активное и системное использование здоровье-сберегающих технологий в работе с детьми.	5 баллов		
10.	Наставничество, помощь методисту. Курирование различных мероприятий по просьбе методиста, проявление педагогической инициативы и творчества вне рамок своей должности, группы.	Наставничество для молодых педагогов (приказ о назначении, наличие и выполнение плана работы)	5 баллов		
		Курирование выставок (вне группы)	5 баллов		
		Помощь в работе с методическими пособиями кабинета (подборка материалов, их оформление, ремонт пособий)	5 баллов		
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (значительные изменения развивающей среды групп - наполнение, эстетика, востребованность детьми, трансформируемость)	Эстетичные, сделанные своими руками пособия.	10 баллов		
		Постоянная динамика среды, нет «замерших центров», отражена тема, эстетика	5 баллов		
12.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ.		5 баллов		

	Проявление высокой дисциплины, культуры труда и культуры общения с сотрудниками. Отсутствие дисциплинарных взысканий.				
13.	Вклад в решение кадровых проблем	Замещение	2 балла за 1 смену		
		Внутреннее совместительство/ совмещение	2 балла за 1 смену		
14.	Участие в работе комиссий ДОУ		10 баллов		

ПРИМЕЧАНИЕ:
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.
За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:
- Наличие травматизма у детей.
- Наличие обоснованных жалоб родителей.
- Наличие замечаний контролирующих организаций.

Сумма баллов:_____(проставляет комиссия)

Карта самооценки педагога-психолога по итогам работы за _____ 20__ год
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии качества и результативности работы:	Показатели/ методика расчета:	Способ оценки:	Самооценка педагога:	Оценка комиссии:
1.	Выполнение плана посещаемости детей за предыдущий месяц: - дети от 3-х до 5-ти лет: 420 - дети от 5-ти до 7-ми лет: 480 - группа компенсирующей направленности: 235	Расчет процента посещаемости детьми дошкольного учреждения (средний показатель в группах, с которыми работает)	- дети 3-5 лет: 420 детодней – 20 баллов; 380 детодней – 10 баллов. - дети 5-7 лет: 480 детодней – 20 баллов; 440 детодней – 10 баллов. -группа компенсирующей направленности: 235 детодней – 20 баллов; 210 детодней – 10 баллов.		
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей	Заполняет заведующий.	5 баллов		
3.	Отсутствие детского травматизма.	Заполняет заведующий.	5 баллов		
4.	Реализация проектов в образовательной деятельности (внутригрупповые, с участием детей, с участием родителей, межгрупповые, сетевые проекты)	Наличие документально оформленного проекта, представление его в методический кабинет. Презентация итогов проекта.	▪Проект разработан самостоятельно - 10 баллов ▪Педагог является участником проекта – 5 баллов		
5.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников или участие в них.	Качественное проведение (2 раза в год) мониторинга достижений детей группы компенсирующей\ комбинированной направленности.	5 баллов		
		Взаимодействие с воспитателями по разработке и ведению индивидуального образовательного маршрута для воспитанников группы компенсирующей\ комбинированной направленности	5 баллов		
		Взаимодействие с воспитателями по разработке и ведению индивидуального образовательного маршрута для воспитанников общеразвивающих групп.	2 балла за каждого ребенка		
		Взаимодействие педагога-психолога с учителем–логопедом по обеспечению целостности и единства	5 баллов		

		коррекционно-развивающей работы с воспитанниками группы компенсирующей\ комбинированной направленности			
		Взаимодействие педагога-психолога с воспитателями по обеспечению целостности и единства коррекционно-развивающей работы с воспитанниками группы компенсирующей\ комбинированной направленности	5 баллов		
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Наличие интересного и грамотно составленного плана работы с родителями, его качественная реализация. Постоянная индивидуальная консультативная работа с родителями.	5 баллов		
		Активное включение родителей в образовательную деятельность: мастер-классы, тренинги и проч.	10 баллов		
		Активное участие педагога в родительском форуме группы (страничка/альбомы в Контакте).	5 баллов		
7.	Участие педагогов в реализации основной образовательной программы.	Наличие качественного календарного-тематического планирования в соответствии с ФГОС ДО ежедневно на рабочем месте, его качественная реализация.	5 баллов		
		Ведение документации в электронном виде.	5 баллов		
		Системное и эффективное внедрение в свою педагогическую деятельность новой педагогической технологии.	5 баллов		
		Внедрение ИКТ технологий в работу с детьми.	5 баллов		
		Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях)	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный – 7 баллов Муниципальный – 5 баллов Уровень ДОУ – 3 балла		
		Трансляция педагогического опыта (участие в конкурсах, выступление на мероприятиях, публикации)	Федеральный уровень – 25 баллов Региональный – 20 баллов		

			Муниципальный – 15 баллов Уровень ДОУ – 10 баллов		
		Активное участие педагога в мероприятиях ДОУ (исполнение ролей, проведение мероприятий, написание сценариев, участие в субботниках).	5 баллов		
		Отсутствие замечаний по ведению документации по образовательной деятельности, ее качество.	5 баллов		
8.	Самообразование педагогов	Посещение КПК	5 баллов		
		Наличие плана самообразования и его выполнение.	5 баллов		
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Активное и системное использование здоровье-сберегающих технологий в работе с детьми.	5 баллов		
10.	Наставничество, помощь методисту. Курирование различных мероприятий по просьбе методиста, проявление педагогической инициативы и творчества вне рамок своей должности, группы.	Наставничество для молодых педагогов (приказ о назначении, наличие и выполнение плана работы).	5 баллов		
		Курирование выставок (вне группы).	5 баллов		
		Помощь в работе с методическими пособиями кабинета (подборка материалов, их оформление, ремонт пособий).	5 баллов		
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (значительные изменения развивающей среды групп - наполнение, эстетика, востребованность детьми, трансформируемость)	Эстетичные, сделанные своими руками пособия.	10 баллов		
		Постоянная динамика среды, нет «замерших центров», отражена тема, эстетика.	5 баллов		
12.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ. Проявление высокой дисциплины, культуры труда и культуры общения с сотрудниками. Отсутствие		5 баллов		

	дисциплинарных взысканий.				
13.	Вклад в решение кадровых проблем	Замещение	2 балла за 1 смену		
		Внутреннее совместительство/ совмещение	2 балла за 1 смену		
14.	Участие в работе комиссий ДОУ		10 баллов		

ПРИМЕЧАНИЕ:
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ИЛИ УМЕНЬШЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.
За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:
- Наличие травматизма у детей.
- Наличие обоснованных жалоб родителей.
- Наличие замечаний контролирующих организаций.

Сумма баллов:_____(проставляет комиссия)