

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского муниципального
района Красноярского края.**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Общего
собрания
МБДОУ «Детский сад №3 «Ручеек»


Н.А. Аввакумова

«25» февраля 2019г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №3 «Ручеек»


Кожевникова О.В

«25» февраля 2019г

Положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ручеек» п.Тура»
Эвенкийского муниципального района Красноярского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ручеек» п. Тура» Эвенкийского муниципального района Красноярского края, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Красноярского края от 26 июня 2014 г. № 6-2519 "Об образовании в Красноярском крае", постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 15.01.2016г. № 9-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Эвенкийского муниципального района», постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 30.12.2016г. № 786-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 15.01.2016г. № 9-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Эвенкийского муниципального района» (в редакции Постановления Администрации Эвенкийского муниципального района от 29.11.2016г. № 725-п, Постановления Администрации Эвенкийского муниципального района от 31.10.2016г. № 648-п, Постановления Администрации Эвенкийского муниципального района от 30.10.2017 г. № 548-п,), Постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 29.12.2017 г. № 685-п «О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 15.01.2016г. № 9-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Эвенкийского муниципального района», Постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края №172-п от 28 апреля 2018г «О внесении

изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 15.01.2016г. № 9-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Эвенкийского муниципального района», Постановлением Правительства Красноярского края №5-1678п от 07.06.2018г. «О внесении изменений в статью 4 Закона края о системах оплаты труда работников Краевых государственных учреждений», Постановлением Администрации ЭМР №21-п от 18.01.2019г "О внесении изменений в постановление Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 15.01.2016г. № 9-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Эвенкийского муниципального района», устанавливает и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ручеек» п. Тура» Эвенкийского муниципального района Красноярского края, подведомственного управлению образования Администрации Эвенкийского муниципального района (далее – учреждение) по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при наличии квалификационной категории.

1.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-выплаты за работу в сельской местности.

2.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются **районный коэффициент**, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

№	Наименование должности	Основание	Размер в % к окладу, ставке заработной платы
1.	Повар	На основании СОУТ от 07.11.2018г.	до 36
2.	кухонный рабочий		до 12

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

2.6. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

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

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляются в учреждении на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы.

Виды выплат должны соответствовать уставным задачам учреждения.

3.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной пунктом 3.7 настоящей статьи.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный **приложением № 4** к настоящему Положению.

3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной пунктом 3.7 настоящей статьи.

3.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) должен составлять не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения согласно **приложению №13**

3.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной настоящим пунктом, предоставляется доплата до уровня размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) для работников, осуществляющих свою деятельность на территории Эвенкийского муниципального района, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, составляет 27 072 рубля (в Эвенкийском муниципальном районе севернее параллели 63° северной широты); 25 944 рубля (в Эвенкийском муниципальном районе южнее параллели 63° северной широты) (далее - РМЗП).

РМЗП, включает в себя размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, стимулирующие выплаты и компенсационные выплаты, в том числе выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера РМЗП производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже РМЗП, в размере, определяемом как разница между РМЗП, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже РМЗП, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница РМЗП, исчисленной пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени."

3.8. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и выплачиваются ежемесячно, ежеквартально или за год. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочей группы), образованной в учреждении.

3.10. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

3.11. В учреждениях применяется балльная оценка при установлении выплат

стимулирующего характера работникам, за исключением персональных выплат.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

3.12. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) устанавливаются приказом управления образования администрации Эвенкийского муниципального района.

Критерии оценки результативности и качества труда (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) размеры и условия их осуществления могут дополняться, уточняться и конкретизироваться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения Представителя работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

III. Единовременная материальная помощь

3.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

3.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений, оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) детей, родителей.

3.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 4.2](#) настоящего раздела.

3.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

IV. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей определяемой в соответствии с объемными показателями, характеризующими работу учреждения.

4.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с [приложениями № 8 и № 9](#) к настоящему Положению.

4.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, согласно [приложений № 11 и № 12](#) к настоящему Положению.

4.5. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате

труда руководителей учреждений определяется на основании показателей **приложения № 10** к настоящему Положению.

4.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей устанавливаются в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений и их заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами и выделяется в бюджетной смете учреждения (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

4.10. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

4.11. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается настоящим Положением.

4.11.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - рабочая группа).

4.11.2. Специалисты управления образования администрации Эвенкийского муниципального района представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

4.11.3. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.11.4. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы, управление образования администрации Эвенкийского муниципального района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.11.5. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для

руководителей учреждений и их заместителей определяются согласно **приложению № 5** к настоящему Положению.

4.12. Руководителям учреждений и их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела **III** настоящего Положения.

4.12.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Эвенкийского муниципального района, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

4.12.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителям учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

4.13. Руководителям и их заместителям учреждений персональные выплаты устанавливаются в соответствии с **приложением № 6** к настоящему Положению.

4.14. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ; подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы выплачивается в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

4.15. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат определяются приказом руководителя соответствующего учреждения.

4.16. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в **пункте 4.10** настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

	объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания		
--	---	--	--

V. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

приложение № 1
 К положению об оплате труда работников
 муниципального бюджетного дошкольного
 образовательного учреждения «Детский сад
 №3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
 муниципального района
 Красноярского края

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2822
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2971<*>
2 квалификационный уровень		3297
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4874
	при наличии высшего профессионального образования	5547
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5102
	при наличии высшего профессионального образования	5810
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5588
	при наличии высшего профессионального образования	6364

4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6115
	при наличии высшего профессионального образования	6967

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3134
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3297
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	5024
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3623
2 квалификационный уровень	3981
3 квалификационный уровень	4370
4 квалификационный уровень	5253

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3297

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	3981
	при наличии высшего профессионального образования	5024

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень		3623

6. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2552
2 квалификационный уровень		2675
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		2971
2 квалификационный уровень		3623
3 квалификационный уровень		3981
4 квалификационный уровень		4796

7. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,
-------------------------	--	---

	руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7248
2 квалификационный уровень	7791
3 квалификационный уровень	8406
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	5024
5 квалификационный уровень	5675
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	6133
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6592
2 квалификационный уровень	7637
3 квалификационный уровень	8223

8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6133
Художественный руководитель	6278

К положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
муниципального района
Красноярского края

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше
минимальных размеров окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных, подведомственных Управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается «по должностям педагогических работников».

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных организаций, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района;

K – повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№	Основание повышения оклада (должностного)	Предельное значение
---	---	---------------------

п/п	оклада), ставки заработной платы	повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $\leq 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{гар}} * N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 3

К положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского муниципального района Красноярского края

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1.	В общеобразовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья (кроме медицинских работников) ²	20
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15
3.	Педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
4.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные образовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
6.	Выплата за работу в сельской местности	25
7.	За работу в общеобразовательном учреждении, имеющем	15

¹ Без учета повышающих коэффициентов.

² В общеобразовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

	интернат ³	
8.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30

приложение № 4
К положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
муниципального района
Красноярского края

Размер персональных выплат работникам образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов)
1	За опыт работы в занимаемой должности ⁴ :	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ⁵	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	30%
1.3	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	40%

³Выплата за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат, производится только работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Туринская средняя школа – интернат имени Алитета Николаевича Немтушкина" Эвенкийского муниципального района Красноярского края.

⁴Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

⁵Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	40%
2	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, обществознания, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	15%
	учителям русского языка, литературы	15%
	учителям начальных классов	15%
2.2.	За классное руководство, кураторство ⁶	2 700,0 рублей
2.3.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры ⁷ :	
	кабинетами, лабораториями,	не более 10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	не более 20%
2.4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными или казенными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении) ⁸ . Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

⁶Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 14 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

⁷Рассчитывается от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Выплата за заведование элементами инфраструктуры производится при наличии в документах данных, подтверждающих принадлежность именно к данной категории инфраструктуры (данные в техническом паспорте и др.). В учреждении, при такой выплате, должны быть разработаны соответствующие документы (к примеру, при выплате за заведование кабинетом должен быть разработан паспорт кабинета и его развития).

Выплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями) не распространяется на педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.

⁸ Оплата производится только по основному месту работы.

4	Выплаты воспитателям бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей ⁹	718,4 рубля
5	Педагогическим работникам за качественное преподавание эвенкийского, якутского, кетского языков	15%
6	Педагогическим работникам за апробацию учебников по изучению эвенкийского языка (оплата производится на основании предоставленной справки из МКУ ДПО «Этнопедагогический центр»)	10%

⁹Выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

приложение №5

К положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского муниципального района Красноярского края.

Критерии оценки результативности и качества деятельности, условия и размер осуществления выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения и его заместителя.

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу)
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Наличие современных условий для организации образовательного процесса	Динамика оснащённости групп оборудованием, организации игровых зон для развития воспитанников в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта	10%
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса.		
		Обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
Эффективность финансово-	Своевременное заключение	20%		

		экономической деятельности Соблюдение законодательства в сфере закупок	муниципальных контрактов. Исполнение муниципальных контрактов или гражданско-правовых договоров. Работа на электронной площадке. Исполнение бюджетной сметы, кассового плана на 98% (поквартально)	
Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников	10%
	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню, выполнение требований по соответствию теплового режима		Отсутствие жалоб родителей, (законных представителей) замечаний Роспотребнадзора	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие ОУ в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы		Участие и победы в конкурсах. Участие и победы воспитателей в профессиональных конкурсах	10%
	Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях не ниже муниципального уровня		наличие призеров и победителей	10%
Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года, процент посещаемости в детей		не менее 80%	10%
Эффективность кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (согласно требований законодательства)		100%	10%
	Повышение квалификации. Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров		Процент повысивших квалификацию от запланированного числа педагогов в течение отчетного периода. Выполнение плана курсовой подготовки на текущий год.	10%

		Аттестация педагогов	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Управленческая культура	Наличие и функционирование коллегиальных органов	Наличие и реализация плана работы	10%
		Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие основной общеобразовательной программы ДОУ с учетом ФГОС, утвержденной заведующей. Наличие аналитических документов по реализации программ и планов. Качественное и своевременное предоставление информации о деятельности учреждения Своевременное размещение информации на сайте учреждения	20%
		Результативность деятельности	Успешное прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности(на уровне высшей категории) Решение муниципальной комиссии	20%
	Депремирование. Наличие дисциплинарного взыскания		Замечание. Выговор.	10% 20%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Наличие современных условий для организации образовательного процесса Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного	Динамика оснащенности групп оборудованием, организации игровых зон для развития воспитанников в соответствии с требованиями федерального государственного	10%

		процесса.	образовательного стандарта	
		Обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
		Эффективность финансово-экономической деятельности Соблюдение законодательства в сфере закупок	Своевременное заключение муниципальных контрактов. Исполнение муниципальных контрактов или гражданско-правовых договоров. Работа на электронной площадке. Исполнение бюджетной сметы, кассового плана на 98% (поквартально)	20%
Сохранение здоровья детей в учреждении		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников	10%
		Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню, выполнение требований по соответствию теплового режима	Отсутствие жалоб родителей, (законных представителей) замечаний Роспотребнадзора	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении		Участие ОУ в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие и победы в конкурсах. Участие и победы воспитателей в профессиональных конкурсах	10%
		Достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях не ниже муниципального уровня	наличие призеров и победителей	10%
Сохранность		наполняемость групп в течение года,	не менее 80%	10%

	контингента детей	процент посещаемости в детей		
	Эффективность кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (согласно требований законодательства)	100%	10%
		Повышение квалификации. Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	Процент повысивших квалификацию от запланированного числа педагогов в течение отчетного периода. Выполнение плана курсовой подготовки на текущий год.	10%
		Аттестация педагогов	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Управленческая культура	Наличие и функционирование коллегиальных органов	Наличие и реализация плана работы	10%
		Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие основной общеобразовательной программы ДОУ с учетом ФГОС, утвержденной заведующей. Наличие аналитических документов по реализации программ и планов. Качественное и своевременное предоставление информации о деятельности учреждения. Своевременное размещение информации на сайте учреждения	20%
		Результативность деятельности	Успешное прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности (на уровне высшей категории) Решение муниципальной комиссии	20%
	Депремирование. Наличие дисциплинарного взыскания		Замечание Выговор	10% 20%

приложение №6
 К положению об оплате труда работников
 муниципального бюджетного дошкольного
 образовательного учреждения «Детский сад
 №3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
 муниципального района
 Красноярского края

**Размер персональных выплат
 руководителю и заместителю руководителя**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	свыше 10 лет <***>	25%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

К положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
муниципального района
Красноярского края

Размер выплат по итогам работы руководителю и заместителю руководителя

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу(должностному окладу),% *
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Достижения учащихся в текущем учебном году	Наличие призеров и победителей, от общего числа участников школы в районных конкурсах – до 10%; в краевых конкурсах – до 15%; участие во всероссийских и международных конкурсах – до 20% Наличие призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне	25%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение договоров, аукционов Работа на электронной площадке Исполнение муниципального задания (для БУ) Исполнение сметы ОУ	100% информации предоставляется в срок и в соответствии с требованиями	30%
Обеспечение безопасных	Обеспечение	отсутствие	30%

и комфортных условий для организации образовательного процесса и нахождения обучающихся в организации	санитарно- гигиенических условий образовательного процесса Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности , охраны труда	предписаний, устранение предписаний отсутствие предписаний, устранение предписаний	
Управленческая культура	Своевременное и качественное исполнение запросов специалистов управление образования, заполнение статистических сайтов, своевременная сдача финансовой документации в межведомственную бухгалтерию	100% информации предоставляется в срок и в соответствии с требованиями	15%

* Без учета повышающих коэффициентов.

К положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
муниципального района Красноярского края

Показатели и порядок отнесения

учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения **на 1 января текущего года**. При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;
- по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. **При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;**

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении органа исполнительной власти края в области образования, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных **пунктом 7** настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

N п/ п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3

	пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		
3	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Среднегодовое количество слушателей в учреждениях дополнительного профессионального образования	за каждого слушателя	0,4
6	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
7	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5	
8	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
9	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу дополнительно	5
		за каждого обучающегося дополнительно	0,5
		за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15

1 3	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
1 4	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
1 5	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
1 6	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
1 7	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
1 8	Наличие в краевых государственных образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
1 9	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
2 0	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
2 1	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Приложение № 9
 К положению об оплате труда работников
 муниципального бюджетного дошкольного
 образовательного учреждения «Детский сад
 №3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
 муниципального района Красноярского края

**Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя
 учреждения**

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного профессионального образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
5	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
6	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 10

К положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
муниципального района Красноярского края

**Количество средних окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников основного персонала,
используемое при определении размера должностного оклада
руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе
по оплате труда руководителей учреждений**

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Учреждения, подведомственные управлению образования в области образования и науки	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

К положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
муниципального района Красноярского края

**Перечень
должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по
виду экономической деятельности «Образование»**

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

Приложение № 12
К положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского
муниципального района Красноярского края

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы работников основного персонала
для определения размера должностного оклада руководителя
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №3 «Ручеек» п.Тура»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на бюджетные и казенные муниципальные образовательные учреждения Эвенкийского муниципального района.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где:

$ДО_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения с учетом нагрузки без учета повышающих коэффициентов;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
 ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
 «Детский сад №3 «Ручеек» п.Тура» Эвенкийского муниципального района Красноярского
 края.

1. Качественные показатели стимулирующих выплат.

1.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, педагогического совета МКДОУ, комиссии по рассмотрению вопросов о стимулировании работников не чаще 1 раза в год.

1.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения;

- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре воспитатель);
- для учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель) и обслуживающий персонал (заведующий хозяйством, машинист по стирке белья, сторож, дворник, рабочий по обслуживанию здания, вахтер, уборщик служебных помещений, кастелянша, сантехник, техник по бассейну), работники пищеблока (повар, кухонный работник).

Приложение №13

**Критерии и показатели качества и результативности работы
 педагогических работников, для фиксирования стимулирующих выплат
 (воспитателям)**

№	Показатели критериев	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя подразделения
1	Отсутствие больничных листов	До 5		
2	Отсутствие: - жалоб родителей воспитанников - замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы (СЭС) - замечаний администрации ДОУ по качеству выполняемой работы	До 10 5 3		

3	<p>3.1. Участие в мероприятиях - ДОУ - муниципальных конкурсах, фестивалях, выставках</p> <p>3.2. Качественная подготовка детей к мероприятиям.</p> <p>3.3. Взаимодействие с социумом: сотрудничество с общественными организациями (школа, музей, библиотека)</p>	<p>До 10</p> <p>4 3</p> <p>2</p> <p>3</p>		
4	<p>4.1. Работа по улучшению предметно-пространственной развивающей среды критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность.</p> <p>4.2. Ответственное отношение к сохранности имущества.</p> <p>4.3. Образцовое содержание помещений, соблюдение санитарных норм.</p>	<p>До 5</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>		
5	<p>5.1. Активное участие: - в общественных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки)</p> <p>5.2. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей.</p>	<p>До 5</p> <p>1</p> <p>3</p>		
6	<p>Работа с родителями: - Привлечение родителей к деятельности ДОУ. - реализация мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями воспитанников в воспитательно-образовательном процессе</p>	<p>До 10</p> <p>1,5</p> <p>1,5</p>		
7	<p>Своевременная отчетность и ведение установленной документации: - диагностика, - заполнение журналов, - календарных планов.</p>	<p>До 6</p> <p>2 2 2</p>		
8	<p>9.1. Соблюдение режимных моментов и инструкций по охране жизни и здоровья детей.</p> <p>9.2. Отсутствие травматизма</p>	<p>До 6</p> <p>3</p> <p>3</p>		

9	10.1.Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий. 10.2.Положительная динамика уровня развития детей по итогам года и стабильный рост качества обучения.	До 3 2 1		
10	Отсутствие задолженности по родительской плате: Нет 5% - 10% 11% - 20% 230% - 30%	До 10 10 7 5 3		
11	Сопровождение персонального сайта 1 раз 2 раза 3 раза 4 раза	До 10 3 5 7 10		
13	Ведение кружковой деятельности	До 10		
14	Прохождение курсов повышения квалификации (1 раз в полугодие)	До 10		
	Критерии понижающие уровень стимулирования			
	Нарушение основных этических принципов в деятельности <i>воспитателя, педагогов трудовой дисциплины</i>	-2		
	Невыполнение календарно-тематического плана	-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время	-2		
	Наличие больничного листа: - менее 5 дней - от 5 до 10 дней - от 10 до 15 дней - более 15 дней	-1 -2 -5 -7		

МАКСИМ 100 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя подразделения

дата /Подпись

**Критерии и показатели качества и результативности работы
заместителя заведующего по воспитательной и методической работе
для фиксирования стимулирующих выплат**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения
1	Результативность воспитательно-образовательной деятельности.	Положительная динамика участия детей в конкурсах различного уровня, результативность участия (ДОУ, город)	До 5		
2	Инновационная деятельность педагога	Освоение/ внедрение в дошкольное учреждение современных образовательных программ.	До 5		
		Разработка и реализация проектов, внедрение экспериментальных работ в дошкольное воспитание			
3	Методическая деятельность	Контроль за созданием /обновлением предметно-развивающей среды в группе, в соответствии с установленным и нормами	До 5		
		Организация аттестации педагогических работников дошкольного учреждением			
		Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, наставничество			
		Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы			
		Обеспечение посещаемости воспитателей на педагогических советах			
		Организация работы органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет, совет родителей)			
4	Профессиональное мастерство	Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 5		
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения			
		Отсутствие больничных листов у педагогического работника			
		Соблюдение режимных моментов и инструкций по охране жизни и здоровья			
5	Взаимодействие с родителями	Урегулирование конфликтных ситуаций с родителями	До 5		
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов			

6	Работа с документацией	Своевременная отчетность и ведение установленной документации, Сопровождение персонального сайта	До 5		
7	Позитивные результаты деятельности	Ответственное отношение к сохранности имущества в закрепленном помещении	До 5		
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации			
		Участие в проведение генеральных уборок, субботниках			
Критерии понижающие уровень стимулирования					
	Нарушение основных этических принципов в деятельности заместителя заведующего по ВМР трудовой дисциплины		-2		
	Невыполнение календарно-тематического плана		-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима		-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание		-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время		-2		
	Наличие больничного листа:				
	- менее 5 дней		-1		
	- от 5 до 10 дней		-2		
	- от 10 до 15 дней		-5		
	- более 15 дней		-7		

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя подразделения

дата /Подпись

**Критерии и показатели качества и результативности работы
старшего воспитателя
для фиксирования стимулирующих выплат**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели критериев	Максимальное кол-во баллов	Само-оценка	Оценка руководителя подразделения
1	Результативность воспитательно-образовательной деятельности.		До 5		
		Положительная динамика участия детей в конкурсах различного уровня, результативность участия (ДОУ, город)			
2	Инновационная деятельность педагога	Освоение/ внедрение в дошкольное учреждение современных образовательных программ.	До 5		
		Участие в инновационной и научно-методической деятельности			
3	Методическая деятельность		До 5		
		Контроль за созданием /обновлением предметно-развивающей среды в группе, в соответствии с установленными нормами			
		Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, наставничество			
		Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы			
		Обеспечение посещаемости воспитателей на педагогических советах			
		Организация работы органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет, совет родителей)			
4	Профессиональное мастерство	Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 5		
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения			
		Отсутствие больничных листов у педагогического работника			
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации			
5	Взаимодействие с родителями	Соблюдение режимных моментов и инструкций по охране жизни и здоровья	До 5		
		Урегулирование конфликтных ситуаций с родителями			
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей воспитанников на неправомерные действия педагогов			
6	Работа с	Своевременная отчетность и ведение	До 5		

	документацией	установленной документации			
7	Позитивные результаты деятельности	Ответственное отношение к сохранности имущества в закреплённом помещении			
		Качественное выполнение разовых поручений от администрации			
		Участие в проведении генеральных уборок, субботниках			
8	Отсутствие больничных листов		До 5		
Критерии понижающие уровень стимулирования					
	Нарушение основных этических принципов в деятельности старшего воспитателя трудовой дисциплины		-2		
	Невыполнение календарно-тематического плана		-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима		-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание		-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время		-2		
	Наличие больничного листа:				
	- менее 5 дней		-1		
	- от 5 до 10 дней		-2		
	- от 10 до 15 дней		-5		
	- более 15 дней		-7		

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя подразделения

дата /Подпись

**Критерии и показатели качества и результативности работы
заместителя заведующего по АХР
для фиксирования стимулирующих выплат**

№	Показатели критериев	Максимальное кол-во баллов	Самое оценка	Оценка руководителя подразделения
1	Отсутствие больничных листов	До 5		
2	Отсутствие: - жалоб родителей, - сотрудников, - замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	До 5 1 1 3		
3	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала	До 5		
4	4.1. Ответственное отношение к сохранности имущества. 4.2. Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм	До 10 5 5		
5	6.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения (соблюдение светового, воздушного режимов) 6.2. Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	До 5		
6	Своевременная отчетность и ведение установленной документации	До 5		
	Критерии понижающие уровень стимулирования			
	Нарушение основных этических принципов в деятельности заместителя заведующего по АХР трудовой дисциплины	-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время	-2		
	Наличие больничного листа: - менее 5 дней - от 5 до 10 дней - от 10 до 15 дней - более 15 дней	-1 -2 -5 -7		

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя подразделения

дата /Подпись

**Критерии и показатели качества и результативности работы
младшего воспитателя,
для фиксирования стимулирующих выплат**

№	Показатели критериев	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя подразделения
1	Отсутствие больничных листов	До 5		
2	Отсутствие: - жалоб родителей, - сотрудников, - замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	До 5 1 1 3		
3	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательного образовательного процесса	До 5		
4	4.1. Ответственное отношение к сохранности имущества. 4.2. Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм. 4.3. Качество ежедневной и генеральной уборки помещений	До 10 4 3 3		
5	5.1. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения 5.2. Выполнении особо важных работ. (благоустройство, субботники, генеральные)	До 5 2 3		
6	7.1. Соблюдение режимных моментов, 7.2. Инструкций по охране жизни и здоровья детей.	До 5 2 2 1		
	Критерии понижающие уровень стимулирования			
	Нарушение основных этических принципов в деятельности младшего воспитателя, трудовой дисциплины	-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время	-2		
	Наличие больничного листа: - менее 5 дней - от 5 до 10 дней - от 10 до 15 дней - более 15 дней	-1 -2 -5 -7		

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

 дата/ Подпись

 ФИО сотрудника, должность

 ФИО руководителя подразделения

 дата /Подпись

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья) и кастелянши, для фиксирования стимулирующих выплат

№	Показатели критериев	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя подразделения
1	Отсутствие больничных листов	До 5		
2	Отсутствие: - жалоб родителей, - сотрудников, - замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	До 5 1 1 3		
3	Качество ежедневной стирки белья (машинист по стирке белья)	До 5		
4	4.1. Ответственное отношение к сохранности имущества. 4.2. Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм. 4.3. Качество ежедневной и генеральной уборки помещений	До 5 1 2 2		
5	5.1. Выполнении особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	До 5		
6	Своевременный ремонт и учет мягкого инвентаря (кастелянша)	До 10		
	Критерии понижающие уровень стимулирования			
	Нарушение основных этических принципов в деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянши трудовой дисциплины	-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время	-2		

Наличие больничного листа:			
- менее 5 дней	-1		
- от 5 до 10 дней	-2		
- от 10 до 15 дней	-5		
- более 15 дней	-7		

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя подразделения

дата /Подпись

**Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений
для фиксирования стимулирующих выплат**

№	Показатели критериев	Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Оценка руководителя подразделения
1	Отсутствие больничных листов	До 5		
2	Отсутствие: - сотрудников, - замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	До 5 2 3		
3	3.1. Ответственное отношение к сохранности имущества. 3.2. Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм. 3.3. Качество ежедневной и генеральной уборки помещений	До 10 3 3 4		
4	4.1. Выполнении особо важных работ (благоустройство, субботники, генеральные уборки)	До 5 3 2		
5	Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	До 10		
	Критерии понижающие уровень стимулирования			
	Нарушение основных этических принципов в деятельности уборщика служебных помещений трудовой дисциплины	-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время	-2		

Наличие больничного листа: - менее 5 дней	-1		
--	----	--	--

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя подразделения

дата /Подпись

**Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворника
для фиксирования стимулирующих выплат**

№	Показатели критериев	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка руководителя подразделения
1	Отсутствие больничных листов	До 5		
2	Отсутствие: - жалоб родителей, - сотрудников, - замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	До 5 1 1 3		
3	3.1. Сохранность имущества 3.2. Выполнении особо важных работ	До 5 3 2		
4	Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующей по АХР	До 5		
5	Своевременное обеспечение доступа к учреждению в зимнее время (дворник) Качественная и своевременная ежедневная уборка территории и площадки под контейнеры ТБО (дворник)	До 10 5		
6	Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок, своевременный ремонт имущества и здания (рабочий по обслуживанию здания)	До 5		
	Критерии понижающие уровень стимулирования			
	Нарушение основных этических принципов в деятельности сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания трудовой дисциплины	-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время	-2		

Наличие больничного листа:			
- менее 5 дней	-1		
- от 5 до 10 дней	-2		
- от 10 до 15 дней	-5		
- более 15 дней	-7		

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя подразделения

дата /Подпись

**Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности
Делопроизводителя,
для фиксирования стимулирующих выплат**

№	Показатели критериев	Максимальн ое кол-во баллов	Самооценк а	Оценка руководителя подразделения
1	Отсутствие больничных листов	До 5		
2	Отсутствие: - жалоб родителей, - сотрудников, - замечаний контролирующих органов по качеству выполняемой работы	До 5 1 1 3		
3	3.1. Качество организационно- технического обеспечения административно- распорядительной деятельности 3.2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. 3.3. Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование 3.4. Соблюдение сроков исполнения документации	До 5 1 1 2		
4	Ответственное отношение к сохранности имущества.	До 5		
5	5.1. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (благоустройство, субботники, генеральные уборки) 5.2. Выполнении особо важных работ	До 5 2 3		

6	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника)	До 5		
7	Своевременная отчетность и ведение установленной документации	До 5		
	Критерии понижающие уровень стимулирования			
	Нарушение основных этических принципов в деятельности делопроизводителя трудовой дисциплины	-2		
	Нарушение техники безопасности, санитарно-гигиенического режима	-2		
	Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание	-2		
	Занятие посторонними делами в рабочее время	-2		
	Наличие больничного листа: - менее 5 дней - от 5 до 10 дней - от 10 до 15 дней - более 15 дней	-1 -2 -5 -7		

МАКСИМ 35 БАЛЛОВ

ФИО сотрудника, должность

дата/ Подпись

ФИО руководителя дата /Подпись

**Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников,
для фиксирования стимулирующих выплат (музыкальный руководитель)**

Показатель	Коэф-т показателя	Само-оценка	Оценка комиссии	Отчет-приложение	Приложение
Критерий 1. Качество реализации основной общеобразовательной программы «От рождения до школы», программ физического воспитания					
1.1.Обеспечение индивидуализации и социализации ребенка в воспитательно-образовательном процессе по музыкальному развитию в коллективе: -высокий уровень -достаточный уровень	До 10				Создание условий для музыкального развития и двигательной активности детей: двигательная развивающая среда, эмоционально-благоприятная среда. Соблюдение режима двигательной активности.
1.2.Владение диагностикой музыкального развития: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Разработка инструментария к проведению диагностики, связанной с музыкальным развитием: результат диагностики и перспективы развития; по необходимости разработка индивидуального образовательного маршрута.
1.3.Качество руководство группой при проведении музыкальной деятельности: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Создание атмосферы доброжелательности и гуманности, умение общаться с детьми в разных видах деятельности: вариативность использования обучающего материала и разнообразие организационных форм обучения; новизна обстановки.
1.4.Создание образовательной инфраструктуры (оформление зала, создание и содержание костюмов, атрибутов): эстетичность, сменяемость: - высокий уровень	До 5				Предметно-пространственная среда соответствует реализуемой образовательной программе, требованиям СанПиН по безопасности. Курирование музыкальных уголков на группах.

-достаточный уровень					
1.5. Взаимодействие со специалистами и воспитателями ДОУ: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Конструктивное взаимодействие с воспитателями, педагогом-психологом, учителем-логопедом. Выполнение их рекомендаций. Сопровождение самостоятельной музыкальной деятельности в группах.
Критерий 2. Включение инновационной деятельности в музыкальную среду					
2.1. Использование современных образовательных технологий: информационно-коммуникативных, игровых, проектный метод, музыкально-театрализованная деятельность и др.: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Использование новых технологий в музыкальной деятельности. Организация и проведение культурных и развлекательных мероприятий, способствующих развитию интереса к музыке и развитию чувства ритма воспитанников.
2.2.Участие в разработке программы развития ДОУ со специалистами, реализация дополнительных творческих проектов в музыкальной работе: -высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Соответствие материала развивающему обучению воспитанников, используя принцип интеграции.
2.3.Наличие разработанных музыкальным руководителем инновационных методических материалов , игр и пособий - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Презентация на педагогических мероприятиях и использование в образовательной практике.

2.4. Взаимодействие с социумом, сотрудничество с дошкольными организациями района: - высокий уровень - достаточный уровень	До 5				Результативность участия – наличие соответствующих документов.
Критерий 3. Работа с родителями					
3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы музыкального руководителя	5				Если нет в письменном виде – высокий уровень.
3.2. Информационный стенд музыкального руководителя: - высокий уровень - достаточный уровень	До 5				Эстетичность, содержательность, обновление материала на стенде «Музыкальный уголок» 1 раз в месяц и обновление фотоматериалов «наши праздники и будни» по мере проведения праздников и развлечений. Наличие библиотеки для просветительской работы с родителями.
Критерий 4. Повышение квалификации и профессионального мастерства					
4.1. Реализация программ музыкального воспитания в деятельности: - высокий уровень - достаточный уровень	До 5				Знать основные положения программ, содержание психолого-педагогической работы. Владеть методами анализа музыкального воспитания и развития для оценки результатов освоения детьми программы. Уметь ориентироваться в возрастных периодах, организовывать разные виды детской деятельности.
4.2. Прохождение курсов повышения квалификации	5				Наличие соответствующих документов.

4.3. Наличие планов по самообразованию:	5				Предоставление качественного образовательного материала согласно плану (ежемесячное пополнение), использовать наработанный материал в образовательной практике ДОУ.
4.4 Проведение открытых просмотров: типовых занятий, доминантных, комплексных, интегрированных, креативных -высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Конспекты мероприятий. Участие в празднике на другой группе.
4.5 Обобщение опыта через размещение информации на сайте ДОУ	2				Документы, подтверждающие распространение собственного опыта по физическому воспитанию.
4.7 Участие в творческой группе	2				Выполнение административных поручений.
4.8 Участие в детей в профессиональных конкурсах: На уровне ДОУ На уровне района	1 2				Наличие документов, подтверждающие участие.
Критерий 5. Качественное ведение документации					
5.1. Своевременное предоставление администрации информационных материалов и отчетов, качественное введение собственной документации: -высокий уровень -достаточный уровень	2 1				Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации.
5.2. Соблюдение правил СанПиН и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении					Отсутствие травм воспитанников и инструктора по физической культуре в период воспитательно-образовательного

занятий и мероприятий: -высокий уровень -достаточный уровень	2 1				процесса.
Критерий 6. Общественная активность					
Отсутствие больничного листа, подмена заболевших сотрудников.	3				По факту.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100				
Критерии понижающие уровень стимулирования					
1.Нарушение основных этических принципов в деятельности музыкального руководителя	-2				
2.Невыполнение годового плана	-2				
3.Обоснованные жалобы работников, нашедшие отражение в административных актах	-2				
4.Нарушение норм охраны труда, техники безопасности, правил СанПиНа	-2				
5.Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание на работу	-2				
6.Занятие посторонними делами в рабочее время	-2				

**Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников
по должности «педагог-психолог»**

Показатели (если педагог-психолог работает на полную ставку)	Коэф. показателя	Само- оценка	Оценка комиссии	Приложение- отчет	Приложения (обоснование: за что поставили баллы)
Критерий 1. Качество реализации основной общеобразовательной программы «От рождения до школы», коррекционных программ					
1.1.Создание условий для организации коррекционно-развивающей работы, способствующей развитию индивидуальности и социализации ребенка - эмоционально-комфортная образовательная среда: -высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Формирование основ базовой культуры личности, всестороннее развитие психических качеств в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями воспитанников.
1.2. Психологическая помощь воспитанникам с нарушениями коммуникативных и социальных навыков, создание ситуаций для коррекционной деятельности: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Реализация проблем в развитии воспитанников.
1.3. Владение диагностикой познавательного и личностного развития: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Разработка инструментария к проведению психологической диагностики: карты наблюдения детского развития с включением поведенческого компонента в свободной и организованной деятельности; результат диагностики и перспективы развития; по необходимости разработка индивидуального образовательного маршрута.

1.6.Создание образовательной инфраструктуры (оформление кабинета): эстетичность, сменяемость: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Предметно-пространственная среда соответствует реализуемой образовательной программе, требованиям СанПиН, безопасности. Обновление развивающей среды.
1.7. Психологическое сопровождение воспитанников: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Наличие и выполнение индивидуальных, половозрастных и групповых программ сопровождения воспитанников из группы риска.
1.8. Взаимодействие со специалистами и воспитателями ДОУ: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Конструктивное взаимодействие с воспитателями, логопедом, инструктором по ФК. Выполнение их рекомендаций.
Критерий 2. Включение инновационной деятельности в психолого-педагогическую среду					
2.1. Использование психолого - педагогических технологий: здоровьесберегающие, проектная деятельность, коммуникативные, личностно - ориентированные, культурные практики, тренинги и др.: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Использование новых методик коррекционной работы.
2.2.Участие в разработке программы развития ДОУ со специалистами, реализация дополнительных проектов в коррекционно-развивающей работе: -высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Соответствие материала развивающему обучению воспитанников, используя принцип интеграции.

2.3. Наличие разработанных педагогом-психологом инновационных методических материалов, картотек, игр и пособий с отзывом: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Презентация на педагогических мероприятиях и использование в коррекционно-образовательной практике.
Критерий 3. Работа с родителями					
3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога-психолога: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Если нет в письменном виде – высокий уровень.
3.2. Взаимодействие с семьями воспитанников, развитие социального партнерства, организация различных форм работы с родителями: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Информационно-коммуникативная связь с родителями (наглядная информация, консультации, отчеты, газеты и т.д.). Проведение совместных нетрадиционных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОУ.
3.3. Информационный стенд педагога-психолога: - высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов. Наличие библиотеки для просветительской работы с родителями.
Критерий 4. Повышение квалификации и профессионального мастерства					
4.1. Реализация коррекционно-развивающих программ в деятельности: - высокий уровень	До 5				Знать основные положения коррекционных программ, содержание психолога - педагогической работы. Владеть методами

-достаточный уровень					анализа психолого - педагогической работы для оценки результатов освоение детьми программы. Уметь ориентироваться в возрастных периодах, организовывать разные виды детской деятельности.
4.2. Наличие планов по самообразованию: -высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Предоставление качественного образовательного материала согласно плану (ежемесячное пополнение), использовать наработанный материал в образовательной практике ДООУ.
4.3. Прохождение курсов повышения квалификации	5				В течение учебного года.
4.4. Проведение открытых показов (индивидуальные и групповые занятия с детьми): мастер- классы, тренинги, коммуникативные практики, социальные игры и др.: -высокий уровень -достаточный уровень	До 5				Конспекты мероприятий. Участие в празднике на другой группе.
4.5 Обобщение опыта через размещение информации на сайте ДООУ: -высокий уровень -достаточный уровень	5				Документы, подтверждающие распространение собственного психолого - педагогического опыта.
Критерий 5. Качественное ведение документации					
5.1. Своевременное предоставление администрации информационных материалов и отчетов, качественное введение собственной документации: -высокий уровень	2 1				Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации.

-достаточный уровень					
5.2. Ведение банка данных детей, охваченных психологической помощью: -высокий уровень -достаточный уровень	2 1				Согласно требованиям ФГОС ДО.
5.4.Соблюдение правил СанПиН и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий	1				Отсутствие травм воспитанников и педагогов-психологов в период воспитательно-образовательного процесса.
Критерий 6. Общественная активность					
6.1. Социальная активность в деятельности ДОУ, выполнение заданий	2				Личный вклад в развитие ДОУ, участие в комиссиях, рабочих группах и т.д.
6.2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с сотрудниками	2				Применение нетрадиционных форм работы с сотрудниками – тренинги, психологические упражнения, ролевые и деловые игры
6.3. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей	2				Выполнение общественных нагрузок, не связанных с психолого-педагогической деятельностью.
6.4.Отсутствие больничного листа, подмена заболевших сотрудников.	2				По факту.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100				
Критерии, понижающие уровень стимулирования					
1.Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога.	-2				
2.Невыполнение годового плана.	-2				

3.Обоснованные жалобы работников, нашедшие отражение в административных актах.	-2				
4.Нарушение норм охраны труда, техники безопасности, правил СанПиНа.	-2				
5.Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание на работу.	-2				
6.Занятие посторонними делами в рабочее время.	-2				

**Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников
по должности «учитель - логопед», «учитель-дефектолог»**

Показатель	Коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии	Приложение
Критерий 1. Качество реализации основной общеобразовательной программы «От рождения до школы», коррекционных программ				
1.1.Создание условий для организации коррекционно-развивающей работы, способствующие развитию индивидуальности и социализации ребенка: речевая развивающая среда, эмоционально-благоприятная среда -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0			Создание ситуаций для коррекционно-развивающей деятельности с детьми, имеющих речевые нарушения. Реализация логопедических проблем в развитии.
1.2.Готовность воспитанников к школьному обучению: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	2 1 0			Положительная динамика уровня развития дошкольников по речевому развитию, общению.
1.3. Владение диагностикой речевого развития:	До 5			Разработка инструментария к проведению

- высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	3 2 0			диагностики, связанной с речевыми нарушениями: карты наблюдения детского развития в свободной и организованной деятельности; результат диагностики и перспективы развития; по необходимости разработка индивидуального образовательного маршрута.
1.4.Качество руководство логопедической коррекционной группой: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0			Создание атмосферы доброжелательности и гуманности, умение общаться с детьми в разных видах деятельности. Оформление и ведение индивидуальных тетрадей воспитанников.
1.5. Готовность учителя-логопеда к рабочему дню, качество проведения коррекционно-логопедической работы: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0			Творческая организация коррекционно-образовательного процесса, вариативность использования обучающего материала и разнообразие организационных форм обучения; новизна обстановки, насыщение наглядным материалом, практическая деятельность детей.
1.6.Создание образовательной инфраструктуры (оформление кабинета), обновление развивающей среды: эстетичность, сменяемость: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0			Предметно-пространственная среда соответствует реализуемой образовательной программе, требованиям СанПиН, безопасности. Наличие паспорта логопункта.
1.7. Взаимодействие со специалистами и воспитателями ДОУ: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	 1 1 0			Конструктивное взаимодействие с воспитателями, педагогом-психологом, инструктором по ФК. Создание игротеки для проведения практической работы с воспитателями.
Критерий 2. Включение инновационной деятельности в коррекционно-логопедическую среду				

2.1. Использование психолого - педагогических технологий: здоровьесберегающие, коммуникативные, личноно - ориентированные, культурные практики, тренинги и др.: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0			Использование новых методик коррекционно-логопедической работы, обновление коррекционной практики.
2.2.Участие в разработке программы развития ДОУ со специалистами, реализация дополнительных проектов в коррекционно-логопедической работе: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	 2 1 0			Соответствие материала развивающему обучению воспитанников, используя принцип интеграции.
2.3.Наличие разработанных учителем-логопедом инновационных методических материалов, картотек, игр и пособий: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	 2 1 0			Презентация на педагогических мероприятиях и использование в коррекционно-образовательной практике.
2.4.Взаимодействие с социумом, сотрудничество с дошкольными организациями района: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	 2 1 0			Результативность участия – наличие соответствующих документов.
Критерий 3. Работа с родителями				
3.1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы учителя-логопеда	1			Если нет в письменном виде – высокий уровень.

3.2. Информационный стенд учителя-логопеда: - высокий уровень - достаточный уровень - низкий уровень	2 1 0			Эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов (+1). Наличие библиотеки для просветительской работы с родителями.
3.3 Взаимодействие с семьями воспитанников, развитие социального партнерства, организация различных форм работы с родителями: - высокий уровень - достаточный уровень - низкий уровень	2 1 0			Информационно-коммуникативная связь с родителями (наглядная информация, консультации, отчеты, газеты и т.д.). Проведение совместных нетрадиционных мероприятий детей и родителей в ДОУ.
Критерий 4. Повышение квалификации и профессионального мастерства				
4.1. Реализация коррекционно-развивающих программ в деятельности: - высокий уровень - достаточный уровень - низкий уровень	2 1 0			Знать основные положения коррекционных программ, содержание логопедической работы. Владеть методами анализа психолого-педагогической работы для оценки результатов освоения детьми программы. Уметь ориентироваться в возрастных периодах, организовывать разные виды детской деятельности.
4.2 Прохождение курсов повышения квалификации квартал	1			Наличие соответствующих документов.
4.3. Наличие планов по самообразованию: - высокий уровень - достаточный уровень - низкий уровень	3 2 0			Предоставление качественного образовательного материала согласно плану (ежемесячное пополнение), использовать наработанный материал в образовательной практике ДОУ.
4.4 Выступление на педагогических советах, педагогических часах, методических объединениях	2			Самостоятельная подготовка к выступлению, тезисы выступлений и презентаций.

4.5 Проведение открытых просмотров: мастер – классы, тренинги, коммуникативные практики и игры: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	3 2 0			Конспекты мероприятий. Участие в празднике на другой группе.
4.6 Обобщение опыта через, размещение информации на сайте ДОУ	3			Документы, подтверждающие распространение собственного логопедического опыта.
4.7 Участие в творческой группе	2			Выполнение административных поручений.
Критерий 5. Качественное ведение документации				
5.1. Своевременное предоставление администрации информационных материалов и отчетов, качественное введение собственной документации: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	3 2 0			Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации.
5.2. Соблюдение правил СанПиН и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	3 2 0			Отсутствие травм воспитанников и учителя-логопеда в период воспитательно-образовательного процесса.
5.3 Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (папка с делами детей).	5			Согласно требованиям ФГОС ДО.
Критерий 6. Общественная активность				
6.1. Социальная активность в деятельности ДОУ, выполнение заданий: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	2 1 0			Личный вклад в развитие ДОУ, участие в комиссиях, рабочих группах и т.д.

6.2. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей (выполнение общественных нагрузок, не связанных с педагогической деятельностью).	5			Выполнение общественных нагрузок, не связанных с логопедической деятельностью.
6.4.Отсутствие больничного листа, подмена заболевших сотрудников.	5			По факту.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100			
Критерии понижающие уровень стимулирования				
1.Нарушение основных этических принципов в деятельности учителя-логопеда	-2			
2.Невыполнение годового плана	-2			
3.Обоснованные жалобы работников, нашедшие отражение в административных актах	-2			
4.Нарушение норм охраны труда, техники безопасности, правил СанПиНа	-2			
5.Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание на работу	-2			
6.Занятие посторонними делами в рабочее время	-2			

**Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников
по должности «инструктор по физической культуре»**

Показатель	Коэф-т показателя	Само-оценка	Оценка комиссии	Отчет-приложение	Приложение
------------	-------------------	-------------	-----------------	------------------	------------

Критерий 1. Качество реализации основной общеобразовательной программы «От рождения до школы», программ физического воспитания					
1.1.Обеспечение индивидуализации и социализации ребенка в воспитательно-образовательном процессе по физическому оздоровлению детей в коллективе: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Создание условий для физического развития и двигательной активности детей: двигательная развивающая среда, эмоционально-благоприятная среда. Соблюдение режима двигательной активности.
1.2.Физическая готовность воспитанников к школьному обучению: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Показатель физической подготовленности выпускников к школе.
1.3.Владение диагностикой физического развития: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Разработка инструментария к проведению диагностики, связанной с физическим развитием: результат диагностики и перспективы развития; по необходимости разработка индивидуального образовательного маршрута.
1.4.Качество руководство группой при проведении физкультурной работы: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Создание атмосферы доброжелательности и гуманности, умение общаться с детьми в разных видах деятельности: вариативность использования обучающего материала и разнообразие организационных форм обучения; новизна обстановки.
1.5.Создание образовательной инфраструктуры (оформление зала,					Предметно-пространственная среда соответствует реализуемой образовательной

спортплощадки): эстетичность, сменяемость: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				программе, требованиям СанПиН по безопасности. Курирование физкультурных уголков на группах.
1.6. Взаимодействие со специалистами и воспитателями ДОУ: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Конструктивное взаимодействие с воспитателями, педагогом-психологом, учителем-логопедом. Выполнение их рекомендаций. Сопровождение самостоятельной физкультурной деятельности в группах.
Критерий 2. Включение инновационной деятельности в физкультурно-оздоровительную среду					
2.1. Использование современных психолого-педагогических технологий: здоровьесберегающие, коммуникативные, личностно-ориентированные, проектный метод, интегрированный метод, модульный метод, культурные практики, тренинги и др.: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Использование новых технологий физкультурно-оздоровительной работы. Организация и проведение спортивных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников.
2.2.Участие в разработке программы развития ДОУ со специалистами, реализация дополнительных творческих проектов в физической работе: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Соответствие материала развивающему обучению воспитанников, используя принцип интеграции.

2.3.Наличие разработанных инструктором по физической культуре инновационных методических материалов, картотек, игр и пособий : - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Презентация на педагогических мероприятиях и использование в образовательной практике.
2.4.Взаимодействие с социумом, сотрудничество с дошкольными организациями района: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	До 5 3 2 0				Результативность участия – наличие соответствующих документов.
Критерий 3. Работа с родителями					
3.1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы инструктора по физической культуре	1				Если нет в письменном виде – высокий уровень.
3.2.Информационный стенд инструктора по физической культуре: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	2 1 0				Эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов. Наличие библиотеки для просветительской работы с родителями.

3.3 Взаимодействие с семьями воспитанников, развитие социального партнерства, организация различных форм работы с родителями: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	2 1 0				Информационно-коммуникативная связь с родителями (наглядная информация, консультации, электронные продукты, отчеты, газеты и т.д.). Проведение совместных нетрадиционных спортивных мероприятий детей и родителей в ДОУ.
Критерий 4. Повышение квалификации и профессионального мастерства					
4.1. Реализация программ физического воспитания в деятельности: - высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	2 1 0				Знать основные положения программ, содержание психолого-педагогической работы. Владеть методами анализа физического воспитания и развития для оценки результатов освоение детьми программы. Уметь ориентироваться в возрастных периодах, организовывать разные виды детской деятельности.
4.2 Прохождение курсов повышения квалификации	2				Наличие соответствующих документов.
4.3. Наличие планов по самообразованию: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	2 1 0				Предоставление качественного образовательного материала согласно плану (ежемесячное пополнение), использовать наработанный материал в образовательной практике ДОУ.
4.4. Проведение открытых просмотров: мастер –классы, тренинги, спортивные игры и упражнения: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	2 1 0				Конспекты мероприятий. Участие в празднике на другой группе.

4.5. Обобщение опыта через размещение информации на сайте ДОУ	4				Документы, подтверждающие распространение собственного опыта по физическому воспитанию.
4.6. Участие в творческой группе	3				Выполнение административных поручений.
Критерий 5. Качественное ведение документации					
5.1. Своевременное предоставление администрации информационных материалов и отчетов, качественное ведение собственной документации: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	3 2 0				Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации.
5.2. Соблюдение правил СанПиН и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий и мероприятий: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	3 2 0				Отсутствие травм воспитанников и инструктора по физической культуре в период воспитательно-образовательного процесса.
Критерий 6. Общественная активность					
6.1. Социальная активность в деятельности ДОУ, выполнение заданий: -высокий уровень -достаточный уровень -низкий уровень	3 2 0				Личный вклад в развитие ДОУ, участие в комиссиях, рабочих группах и т.д.
6.2. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей.	5				Выполнение общественных нагрузок, не связанных с физическим воспитанием.
6.4. Отсутствие больничного листа, подмена заболевших сотрудников.	5				По факту.

Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100				
Критерии понижающие уровень стимулирования					
1.Нарушение основных этических принципов в деятельности инструктора по физической культуре	-2				
2.Невыполнение годового плана	-2				
3.Обоснованные жалобы работников, нашедшие отражение в административных актах	-2				
4.Нарушение норм охраны труда, техники безопасности, правил СанПиНа	-2				
5.Отсутствие на рабочем месте в рабочее время, опоздание на работу	-2				
6.Занятие посторонними делами в рабочее время	-2				

Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

- 4.1 Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественного исполнения работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.
- 4.2.Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.3.Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 4.4.Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.
- 4.5.Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 4.6.Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- 4.7. Детский травматизм по вине работника.
- 4.8. Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- 4.9. Нарушения режимных моментов.
- 4.10. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 4.11. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ДОУ и на других уровнях.
- 4.12.Наличие замечаний в ведении обязательной документации.
- 4.13. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
- 4.14.Все случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат в ДОУ в индивидуальном порядке в каждом случае, согласовываются с профсоюзным комитетом.