

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБДОУ
детского сада № 16
Ваша /Л.А. Васина/
«25» июля 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ
детского сада № 16
Гучакова /С.С. Гучакова/
«25» июля 2018г.



Принято
общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 4 от 25.07.2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 16
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
УСПЕНСКИЙ РАЙОН**

с. Новоурупское

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- законодательством Российской Федерации,
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", - Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10. 2013 года № 1131 « О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края»;
- Постановлением администрации муниципального образования Успенский район от 22.08.2013года № 1525 « Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района»;
- Постановлением администрации муниципального образования Успенский район от 24.02.2015года № 164 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Успенский район от 22.08.2013 года № 1525 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Успенского района» и включает в себя:

1). Размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работников учреждения.

2). Условия осуществления выплат компенсационного характера:

- наименование выплаты;
- размер выплаты;
- факторы, обуславливающие получение выплаты.

3). Условия осуществления выплат стимулирующего характера:

- наименование выплаты;
- условия получения выплаты;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
- периодичность;
- размер выплаты.

1.2. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.6. Заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором с соблюдением требований трудового законодательства, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами учреждения.

1.7. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда за счёт средств местного бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, определяется в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», зарегистрирован в Минюсте РФ от 4 февраля 2011 года №19709);
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении подтверждающего документа);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- при изменении стажа работы.

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников учреждения;

- на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2.7. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Успенский район.

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.9. Показатели и критерии эффективности деятельности работников отражены в приложении № 2 к настоящему Положению (оценочные листы).

2.10. Форма расчетного листка по заработной плате сотрудников учреждения отражена в приложении № 3 к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 года № 11731), согласно приложению 1.

3.2. Педагогическим работникам учреждения может устанавливаться стимулирующая выплата за выслугу лет.

3.3. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения в зависимости от стажа педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размеры стимулирующей выплаты к окладу за выслугу лет составляют

от 1 года до 5 лет – 5%.

от 5 лет до 10 лет – 10%;

от 10 лет и более – 15%;

Применение стимулирующей выплаты за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных главами 7,8,9 настоящего Положения.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается в зависимости от наличия квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию педагогическим работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Старшей медицинской сестре:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам за наличие званий «Заслуженный», «Почётный работник».

Размеры повышающего коэффициента к окладу:

- «Почётный работник» – 0,10;

- за звание «Заслуженный» – 0,15.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, предусмотренных главами 6,7,9 настоящего Положения.

3.5. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 7 Положения.

3.6. С учётом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами 6,9 настоящего Положения.

3.7. В соответствии со ст.108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», оклады (должностные оклады) педагогических работников определены с учётом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции.

4. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (младший обслуживающий персонал учреждения)

4.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утверждённых приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации № 248н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению 1.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 8 Положения.

4.3. С учётом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами 7,9 Положения.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий (субботники, ремонт, митинги и т.д.)

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном выражении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12% (повар – 12%, кухонный рабочий – 8%)

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1. при совмещении профессий (должностей)

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2. при расширении зон обслуживания

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. при увеличении объема выполняемых работ

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. при сверхурочной работе

Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором .

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

6. за работу в ночное время

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра в размере 35%.

7. работа в выходные и нерабочие праздничные дни

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и оплачивается не менее чем в двойном размере.

8. выплаты за работу в сельской местности

Педагогам, медицинскому персоналу и руководителю учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% (сельские).

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

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной рабочей нагрузке (педагогической работы).

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные (стимулирующие) выплаты по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за год.

7.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению Совета учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учётом достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников, установленных в учреждении.

7.5. Единовременные выплаты работникам производится в следующих случаях:

7.5.1. По письменному заявлению работника до 2000 руб.:

- материальная помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск;
- материальная помощь пенсионерам, выходящим на пенсию;
- материальная помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами;

- материальная помощь уволенным в связи с сокращением численности или штата, проработавшим в организации не менее 10 лет.

7.5.2. По соответствующим показателям:

- за большой стаж работы (30, 40 лет) в данном дошкольном учреждении) – 1000 рублей;
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства: победители и призёры единовременно – по 3000 рублей; участники единовременно - 1000 рублей;
- материальная помощь к круглой дате рождения (25-80 лет) - 2500 руб.

7.6. Руководитель учреждения утверждает приказом показатели стимулирования работников учреждения за интенсивность, высокие результаты работы и качество труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Совета учреждения (комиссии).

7.7. При наличии средств в пределах стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие ежемесячные и единовременные выплаты: до 2000,00 рублей за:

- исполнение обязанностей ответственного по антитеррористической безопасности;
- исполнение обязанностей председателя ПК;
- исполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию;
- исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства;
- исполнение обязанностей ответственного по охране труда;
- персонифицированный учет граждан;
- исполнение обязанностей ответственного по аттестации педагогических кадров;
- исполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности;
- исполнение обязанностей ответственного по профилактике ДДТТ;

до 3000,00 рублей за:

- исполнение обязанностей координатора информационной системы АСУ;
- систематическое обновление сайта МБДОУ.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учёта повышения по другим основаниям.

9. Фонд оплаты труда, штатное расписание

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке на данное учреждение.

9.2. В пределах расчётных объёмов формируется штатное расписание учреждения. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств.

Штатное расписание административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала утверждается приказом руководителя учреждения два раза в год (сентябрь, январь) в пределах выделенного фонда оплаты труда. При необходимости в штатное расписание могут быть внесены изменения. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

9.4. Нормативные затраты на оплату труда с начислениями рассчитываются:

- из нормативов штатной численности с учётом индивидуальных особенностей учреждения;
- по установленным размерам должностных окладов по профессиональным квалификационным

группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональных профессий рабочих;

- с учетом стимулирующего фонда в процентах от части тарифного фонда учреждения по должностям, в пределах утвержденных объемов бюджетных средств на финансовый год;

- с учетом обеспечения месячной заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не ниже размера минимальной заработной платы;

- с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

9.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину отработанного месяца 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 13 числа месяца, следующего за отработанным.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2018 года.

10.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

*Приложение № 1
к Положению об оплате труда*

Размеры окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Заведующий	14429,00
Педагогический персонал:	

Старший воспитатель	8068,00
Воспитатель	8068,00
Инструктор по физической культуре	8068,00
Музыкальный руководитель	8068,00
Учебно - вспомогательный персонал:	
Старшая медицинская сестра	5861,00
Заведующий хозяйством	5341,00
Младший воспитатель	6053,00
Инженер – электрик	5876,00
Младший обслуживающий персонал:	
Повар 3 разряд	5341,00
Повар 4 разряд	5430,00
Кастелянша	5253,00
Сторож	5253,00
Оператор котельной	5253,00
Дворник	5163,00
Кухонный рабочий	5253,00
Кладовщик	5253,00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	5253,00

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения показателей эффективности деятельности воспитателей ДОУ

за _____ 20__ г

ФИО, группа _____

Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержден-ная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Примечание (в данной колонке пишем обосно-вание: за что поставили баллы)	Утверж-дено комиссией
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)				
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп (да/нет): 1.1. - педагогом самостоятельно разработан проект 1.2. - являлся участником общего или группового проекта	2 1			
Результативность реализации дополнительных проектов. За каждый реализованный проект: 1.3. уровень учреждения 1.4. муниципальный уровень 1.5. региональный уровень	1 2 3			
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и др. 1.6. а) уровень ДОУ	1 3 5			

1.7. б) муниципальный уровень				
1.8. в) региональный уровень				
1.9. Наличие авторских программ (да/нет)	4			
1.10. Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы (да/нет)	3			
1.11. Участие в работе муниципальных методических объединений.	1			
1.12. Выступление на муниципальном методическом объединении.	4			
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся				
Мониторинг достижений ребенка (октябрь, апрель) и индивидуальная работа с детьми		5		
2.1. а) в полном объеме (90-100%)		3		
2.2. б) не в полном объеме (60-90%)		0		
2.3. в) нет (менее 60%)				
Результативность образовательной деятельности - положительная динамика		3		
уровня развития дошкольников по итогам диагностики		2		
2.6. а) низкий уровень до 15%, высокий - более 25%, остальные средний		1		
2.7. б) низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний				
2.8. в) низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний				
Участие детей в районных конкурсах: участие и результативность участия детей в		10		

спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях: 2.9. есть наградной материал (грамота, диплом, сертификат и др.) 2.10. принял(и) участие	3		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связь с родителями (да/нет): 3.1. - оформление фото-отчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей; 3.2. - оформление тематических уголков; «раскладушек» и др. 3.3. - размещение презентаций и полезной информации на сайте ДОУ	1 1 3		
3.4. Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО	5		
3.5. Проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей	5		
Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.) 3.6. 1 мероприятие 3.7. 2 и более 3.8. не проводились	2 3 0		
Проведение групповых родительских собраний, охват родителей: 3.9. до 50 %	0 3 5		

3.10. 50-70 %			
3.10. 70-100%			
3.12. Наличие программы работы с родителями с отметкой выполненных пунктов в отчетном месяце	5		
Реализация мероприятий программы, обеспечивающих взаимодействие с родителями (наличие подтверждающих документов выполнения программы: планы, протоколы, статьи в СМИ, отзывы родителей, результаты анкетирования и т.д.) с охватом родителей:	1 2 5		
3.13. до 50 %			
3.14. 50 – 70 %			
3.15. 70 и выше %			
Отсутствие задолженности по родительской плате	10		
3.16. отсутствие	0		
3.17. наличие до 500 руб.	минус 5		
3.18. наличие свыше 500 руб.			
Отсутствие конфликтов, жалоб (устных, письменных, по телефону и др.)	5		
4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования) (да/нет)	2		
Представление опыта работы по реализации ООП ДО на педагогических советах,	5		

семинарах, практикумах, в СМИ, сайте ДОУ и др. (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)			
Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для аудитории педагогов ДОУ (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
Наличие тематических копилочек, картотек (по каждой образовательной области по 1 баллу из максимально 5-ти)	5		
5. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
Применение здоровьесберегающих технологий	1		
Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников. <u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39. Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27. Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$. <u>Составляем пропорцию:</u> 0 % заболеваемости до 5 % от 5% до 10% от 10% до 15% выше 15%	20 15 10 5 0		
Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников. <u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21. Норма детей в	20		

<p>группе – 20. <u>Вычисляем норму</u> <u>дето дней:</u> $21 \times 20 = 420$ Количество дето дней по факту – <u>380</u> (смотрим по табелю). <u>Составляем пропорцию:</u> <u>посещаемости</u> 100% от 90 до 100% от 80 до 90% от 70 до 80% менее 70%</p>	<p>15 10 5 0</p>		
<p>Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДОО, связанных с нарушением требований охраны труда (да/нет)</p>	<p>5</p>		
<p>Проведение открытых мероприятий с детьми физкультурно-оздоровительной направленности (с предоставлением планов, сценариев, фото-отчета)</p>	<p>3</p>		
<p>Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей и др.)</p>	<p>3</p>		
6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей			
<p>Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей (да/нет)</p>	<p>5</p>		
<p>Реализация программы по работе с социально неблагополучными семьями в отчетном месяце (подтвердить документально: планы, протоколы, фото и др.)</p>	<p>5</p>		

7. Создание элементов образовательной инфраструктуры		
Соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования: наличие тематических центров и зон	2	
8. Общественная деятельность		
Участие в ремонте помещений ДООУ и работе по благоустройству территории (да/нет) (по ремонту ставим баллы однократно в сентябре)	5	
Участие в работе комиссий и общественной деятельности ДООУ (да/нет)	5	
Сотрудничество с социальными структурами района и учреждениями искусства, культуры, спорта в отчетном месяце (встречи, проведенные совместные мероприятия с фото-отчетом)	5	
9. Исполнение трудовой дисциплины		
-Соблюдение режима работы (отсутствуют замечания руководителя, старшей медсестры)	1 1 1	
-Отсутствие конфликтных ситуаций (нет каких-либо жалоб) (да/нет)		
-Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка табеля посещаемости и иной документации, работа с письмами УО, методического кабинета и др., направленными на эл.почту)	2 2	
-Отсутствие больничного листа (да/		

нет) -Подменял отсутствующих сотрудников		
ИТОГО	280	

Примечание: при оценке показателей участия в профессиональных конкурсах, конференциях, программах и т.д., оцениваемых по уровням (внутри учреждения, муниципальный, региональный и т.д.) учитывается одно мероприятие более высокого уровня.

Лишение баллов по всем показателям – травматизм зафиксирован

- зафиксирована жалоба

- за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины

Набранное количество баллов (самооценка) – _____

 подпись

Набранное количество баллов (утверждено) - _____ Ознакомлен _____

 подпись

Стоимость одного балла в отчётном периоде и размер стимулирующей выплаты за отчетный период утверждаются приказом.

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Ознакомлен: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения показателей эффективности деятельности музыкального руководителя ДОУ

за _____ 20__ г

ФИО _____

Квалификационная категория _____

Наименование критериев	Утвержден-ная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	Утверж-дено комиссией
2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)				
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп (да/нет): 1.1. - педагогом самостоятельно разработан проект 1.2. - являлся участником общего или группового проекта	5 3			
Результативность реализации дополнительных проектов. За каждый реализованный проект: 1.3. уровень учреждения 1.4. муниципальный уровень 1.5. региональный уровень	8 12 15			
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах,				

конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней (да/нет): 1.6. а) уровень ДОУ 1.7. б) муниципальный уровень 1.8. в) региональный уровень	5 7 10			
1.9. Наличие авторских программ (да/нет)	4			
1.10. Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками	10			
1.11. Участие в работе муниципальных методических объединениях. 1.12. Выступление на муниципальных методических объединениях.	2 10			
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся				
Мониторинг достижений ребенка (октябрь, апрель) и индивидуальная работа с детьми 2.1. а) в полном объеме (90-100%) 2.2. б) не в полном объеме (60-90%) 2.3. в) нет (менее 60%)		5 3 0		
Результативность образовательной деятельности - положительная динамика в развитии музыкальных способностей: 2.4. а) низкий уровень до 15%, высокий - более 25%, остальные средний 2.5. б) низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний 2.6. в) низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные		5 3 1		

средний			
Участие детей в районных конкурсах: участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях: 2.7. есть наградной материал (грамота, диплом, сертификат и др.) 2.8. принял(и) участие	10 3		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
Информационно-коммуникативная связь с родителями (да/нет): 3.1. - обновление фотоматериалов на стенде по итогам мероприятий	5		
3.2. Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО	5		
3.3. Проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей	5		
Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.) 3.4. 1 мероприятие 3.5. 2 и более 3.6. не проводились	2 3 0		
3.7. Наличие программы работы с родителями с отметкой выполненных пунктов в отчетном месяце	5		
Реализация мероприятий программы, обеспечивающих	5		

взаимодействие с родителями (наличие подтверждающих документов выполнения программы: планы, протоколы, статьи в СМИ, отзывы родителей, результаты анкетирования и т.д.).			
Отсутствие конфликтов, жалоб (устных, письменных, по телефону и др.)	5		
4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования) (да/нет)	3		
Представление опыта работы по реализации ООП ДО на педагогических советах, семинарах, практикумах, в СМИ, сайте ДОУ и др. (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для аудитории педагогов ДОУ (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
Наличие тематических копилки, картотеки по музыкальному развитию	5		
5. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
Применение здоровьесберегающих	1		

технологий			
Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания на музыкальных занятиях, связанных с нарушением требований охраны труда (да/нет)	5		
Проведение открытых мероприятий с детьми физкультурно-оздоровительной направленности (с предоставлением планов, сценариев, фото-отчета)	3		
Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в музыкальном зале (санитарное состояние, проветривание и др.	3		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры			
Соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования: наличие тематических центров и уголков	2		
7. Общественная деятельность			
Участие в ремонте помещений ДОУ и работе по благоустройству территории (да/нет) (по ремонту ставим баллы однократно в сентябре)	5		
Участие в работе комиссий и общественной деятельности ДОУ (да/нет)	5		
Сотрудничество с социальными структурами района и учреждениями искусства, культуры, спорта в отчетном месяце (встречи, проведенные совместные	5		

мероприятия с фото-отчетом)		
8. Исполнение трудовой дисциплины		
-Соблюдение режима работы (отсутствуют замечания руководителя, старшей медсестры)	1	
-Отсутствие конфликтных ситуаций (нет каких-либо жалоб) (да/нет)	1	
-Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации, работа с письмами УО, методического кабинета и др., направленными на эл.почту)	2	
-Отсутствие больничного листа (да/нет)	2	
-Подменял отсутствующих сотрудников		
ИТОГО	210	

Примечание: при оценке показателей участия в профессиональных конкурсах, конференциях, программах и т.д., оцениваемых по уровням (внутри учреждения, муниципальный, региональный и т.д.) учитывается одно мероприятие более высокого уровня.

Лишение баллов по всем показателям – травматизм зафиксирован

- зафиксирована жалоба

- за конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины

Набранное количество баллов (самооценка) – _____

 подпись

Набранное количество баллов (утверждено) - _____ Ознакомлен _____

 подпись

Стоимость одного балла в отчётном периоде и размер стимулирующей выплаты за отчетный период утверждаются приказом.

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Ознакомлен: _____

*Приложение № 3
к Положению об оплате труда*

**ФОРМА
РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА**

**Организация: МБДОУ детский
сад №16**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Организация: Подразделение:	К выплате: Должность: Оклад (тариф):						
Вид	Период	Работ оче е	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Дни	Часы						
Начислено:	Удержано:						
Оплата по окладу						НДФЛ	
Оплата работы в праздничные и выходные дни без повышенной оплаты						Профсоюзные взносы	
Надбавка за выслугу лет %							Выплачено:
Дополнительные стимулирующие выплаты отдельным категориям граждан							
Доплата до МРОТ							
Доплата за ночные часы							
Долг предприятия на начало	Долг предприятия на конец						
Общий облагаемый доход:							