

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
детский сад №3 «Солнышко» г. Лахденпохья

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Солнышко» г. Лахденпохья (далее - Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Солнышко» г. Лахденпохья (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

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

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

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

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

2. Оплата труда

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Выплаты компенсационного характера.

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

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

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

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

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

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

15% -районный коэффициент

50% - за работу в районах Крайнего Севера

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

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

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

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

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

4. Система выплат стимулирующего характера работникам.

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

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

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4. Выплаты за выполнение важных и особо важных работ, мероприятий, направленных на повышение авторитета имидж Учреждения.
 5. Премирование.
 6. Материальная помощь.
- 4.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся из фонда стимулирования, являющегося составной частью фонда оплаты труда организации. На фонд стимулирования предусматривается не менее 30% средств фонда оплаты труда организации.
- 4.4. Стимулирующие выплаты производятся:
- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
 - б) за качество выполняемых работ;
 - в) по итогам работы за месяц, полугодие, год, по итогам выполнения особо важных и срочных работ.
- 4.5. Повышающие коэффициенты к окладу отражают деловые качества работника, уровень его профессиональной подготовленности, квалификации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей.
- 4.6. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.
- 4.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.
- 4.8. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в северных районах).
- 4.9. Перечень повышающих коэффициентов от должностного оклада:**
- 4.9.1. В связи с присвоением квалификационной категории по результатам аттестации:
- первой квалификационной категории – 10%;
 - высшей квалификационной категории – 20%;
 - повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания – 10%
 - высшее образование - 5%
 - специалисты, получающие образование (3 курс и выше) - 5%
- 4.9.2 Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности или выслугу лет:
- При педагогическом стаже от 1 года до 3 лет - 3%;
 - При стаже от 3 лет до 5 лет – до 5%;
 - При стаже от 6 лет до 10 лет – до 7%;
 - При стаже от 11 лет до 20 лет – до 10%;
 - При стаже свыше 20 лет – до 15%
- Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые три года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности в размере до 10% от должностного оклада.
- Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения договора.
- Процентная надбавка к окладу за стаж работы по специальности или выслугу лет техническому персоналу:
- Стаж от 1 года до 5 лет – 3%;
 - Стаж от 6 лет до 10 лет – 7%;
 - Стаж от 11 лет до 20 лет – 10%;
 - Стаж более 20 лет – 15%
- 4.9.3. За руководство методическим объединением муниципального уровня – до 10%;
- За администрирование и технологическую поддержку официального сайта учреждения, за работу в программе АИС «Электронное образование Республики Карелия», «Егиссо» - 10-20%

- проведение коррекционной работы с детьми – 20-30-%
 - проведение ритмической гимнастики – 20- 30%
 - проведение профилактической оздоровительной работы с детьми – 20- 40%
 - проведение кружковой работы- 10-20%
- 4.9.4. За увеличение объема работ работникам доплата производится по соглашению сторон.

5. Стимулирующие выплаты (премии) за качество профессиональной деятельности на основе показателей и критериев качества и результативности труда по итогам за определенный календарный период.

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

5.2. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранного каждым работником, где 1 балл равен 1% премии.

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

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

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

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

5.3.4. разработка рабочих программ, проектов и их реализация;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Единовременные премии

6.1. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности Учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

6.2. Решение о введении конкретных видов премий принимается руководителем Учреждения и закрепляется в Положении об оплате труда в Учреждении.

6.3. Единовременное премирование работников производится на основании приказа руководителя, при этом размер премирования утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и в показатель МРОТ не включается.

6.4. Единовременное премирование работникам учреждения производится по следующим основным показателям:

6.4.1. выполнение больших объемов работы в кратчайшие сроки с высокой результативностью

6.4.2. по случаю профессиональных и государственных праздников.

7. Материальная помощь

7.1. За счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором.

7.2. Работнику может быть оказана единовременная материальная помощь в связи:

- с юбилейной датой (50, 55 и далее каждые пять лет);
- с заключением брака;
- с рождением детей;
- со смертью близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении);
- со смертью работника;
- с расходами на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения. Осуществление указанных выплат производится приказом руководителя Учреждения.

7.4. Материальная помощь не оказывается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным положениями пунктов 5-11 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8. Основания и размеры лишения стимулирующих выплат (премий)

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

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

п/п	Основания	Размер лишения стимулирующих выплат (премий)
1	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов организации.	До 100%
2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, Инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников организации.	До 100%
3.	Жалобы родителей и иных лиц за нарушения педагогом, работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, за отсутствие дисциплины на уроках, за низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования в организации.	До 50-100%
4	Получение обучающимися (воспитанниками), работником, или посетителем организации травмы или иного повреждения здоровья по вине работника организации.	До 100%
5	Отказ от участия во внутрисадовских мероприятиях, в подготовке организации к новому учебному году.	До 50-100%
6	Нарушение правил культурно-эстетического поведения и субординации персоналом учреждения.	До 50-100%
7	Несвоевременное предоставление информации, запрашиваемой администрацией организации.	До 50-100%
8	Несвоевременное предоставление Рабочей программы	До 50%
9	Невыполнение приказов руководителя или распоряжений старшего воспитателя.	До 50-100%

9. Оплата труда руководителя Учреждения

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

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

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

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

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

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

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

10. Штатное расписание

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

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

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

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

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

11. Заключительные положения

11.1. Оплата труда медицинского работника; не относящегося к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии), заполняется учреждением	Минимальный рекомендуемый оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. №216н)		
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)		7074,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №247н)		
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)		4386,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №247н)		
3 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)		7079,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №248н)		
1 квалификационный уровень (подсобный кухонный рабочий, калькулятор, кастелянша, дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений)		4271,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №248н)		
1 квалификационный уровень (повар, рабочий по обслуживанию здания)		4511,00

Критерии оценки профессиональных достижений воспитателя

	Показатели	Баллы	Мак. кол. бал.
1	Перенаполняемость детей за отчетный период пропорционально отработанному времени	1 реб. -5 б 2 реб – 10 б 3 реб –15 б и т.д	По факту
	Систематическое проведение оздоровительных мероприятий (гимнастика после сна)	3б	3
2	Результативность личного участия воспитанников ДОУ в различных городских и республиканских конкурсах, соревнованиях, фестивалях (предоставление грамот, сертификатов участия)	Респ. ур. – 15 б Мун. ур. – 10 б	по факту
3	Результативность личного участия педагогов ДОУ в различных городских, республиканских конкурсах, фестивалях, проектах (защита программ, проектов) и т.д.: (предоставление грамот, сертификатов участия)	Респ. ур. – 15 б Мун. ур. – 10 б	по факту
4	Создание и своевременное обновление содержания группового сайта, обеспечение его соответствующего уровня.	5 б	5
5	Повышение авторитета и имиджа учреждения: Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях показ мастер-класса, открытого мероприятия на уровне учреждения, района Повышение самообразования	10 б 10/20 б 3 б	по факту
6	Участие в общественных мероприятиях - выполнение построек, ремонт, субботник -оформление ПРС Подготовка и сопровождение детей на выездные мероприятия.	5 б 5 б 2-5б	по факту
7	Работа с родителями: - Проведение родительского собрания, мастер –класса, деловой игры	5-10 б	по факту
8	Участие в инновационной деятельности: разработка и реализация проектной деятельности (предоставление проектов на согласование)	5 б	по факту
9	Исполнительская дисциплина (своевременная отчетность, наличие документации, плана работы т.д Подготовка документов на ПМПК	2 б. 3 б.	по факту
10	Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией: подмена отсутствующего работника (более 5 смен) выполнение поручений администрации, связанных с ЧС, выходящих за рамки рабочего времени)	5-20 б 5- 30 б.	По факту

Критерии оценки профессиональных достижений старшего воспитателя

	Показатели	Баллы	Макс кол балл
1	Повышение авторитета и имиджа учреждения: Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях показ мастер-класса, открытого мероприятия на уровне учреждения, района	10 б 10/20 б	по факту
2	Результативность личного участия воспитанников, педагогов ДОУ в различных городских и республиканских конкурсах, соревнованиях, фестивалях (предоставление грамот, сертификатов участия)	Респ. уровня – 15б Мун. уровня – 10б	по факту
3	Результативность личного участия педагога ДОУ в различных городских, республиканских конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.: (результаты участия педагога на различных конкурсах, проектах)	Респ. уровня – 15б Мун. уровня – 10б	по факту
4	Повышение самообразования	3 б	3
5	Участие в общественных мероприятиях -выполнение построек, ремонт, субботник - оформление ПРС Подготовка и сопровождение детей на выездные мероприятия.	5 б 5б 2-5 б	по факту
6	Организация взаимодействия с социальными партнерами и их выполнение (школа, детские сады района, ДЮСШ, ДХШ, ДМШ) Организация работы ПМПК	5б 5 б	по факту
7	Руководство и оказание методической помощи аттестующим педагогам, ведение документации Работа с молодыми специалистами	5б 5 б.	По факту
8	Участие в инновационной деятельности: разработка и реализация проектной деятельности (предоставление проектов на согласование)	5 б	по факту
9	Исполнительская дисциплина (своевременная отчетность, реализация годового плана контроль за организацией ОД в ДОУ)	5б	5
10	Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией: подмена отсутствующего работника (более 5 смен) выполнение поручений администрации, связанных с ЧС, выходящих за рамки рабочего времени)	5-20 б 5 -30 б	по факту

Критерии оценки профессиональных достижений учителя-логопеда

	Показатели	Баллы	Макс. кол бал
1	Перенаполняемость детей за отчетный период пропорционально отработанному времени	1 реб. -5 б 2 реб – 10 б 3 реб –15 б и т.д	По факту
2	Результативность личного участия воспитанников ДОУ в различных городских и республиканских конкурсах, соревнованиях, фестивалях (предоставление грамот, сертификатов участия)	Респ. уровня – 15б Мун. уровня – 10б	по факту
3	Результативность личного участия педагогов ДОУ в различных городских, республиканских конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.: (результаты участия педагога на различных конкурсах, проектах)	Респ. уровня – 15б Мун. уровня – 10б	по факту
4	Создание и своевременное обновление содержания группового сайта, обеспечение его соответствующего уровня. Повышение самообразования	5 б 3б.	5
5	Повышение авторитета и имиджа учреждения: Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях показ мастер-класса, открытого мероприятия на уровне учреждения, района Организация работы ПМПК, подготовка документации	10 б 10/20 б 5б	по факту
6	Создание благоприятных условий в ДОУ: Участие в общественных мероприятиях - выполнение построек, ремонт, субботник -Изготовление атрибутики, пособий, оформление наглядной агитации для родителей Подготовка и сопровождение детей на выездные мероприятия.	5 б 5б 2-5 б	по факту
7	Профессиональное сотрудничество с педагогами и родителями: организация работы с семьями и педагогами по устранении нарушений у детей	5б	5
8	Участие в инновационной деятельности: разработка и реализация проектной деятельности (предоставление проектов на согласование)	5 б	по факту
9	Исполнительская дисциплина (своевременная отчетность, наличие документации, плана работы и т.д)	3б	2
10	Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией: подмена отсутствующего работника (более 5 смен) выполнение поручений администрации, связанных с ЧС, выходящих за рамки рабочего времени)	5-20 баллов 5-30 баллов	По факту

Критерии оценки профессиональных достижений музыкального руководителя

	Показатели	Баллы	Макс кол. бал
1	Перенаполняемость детей за отчетный период пропорционально отработанному времени (Средняя посещаемость всех возрастных групп)	на 1 ребенка - 8б на 2-х детей – 16 б на 3-х детей –24 б	По факту
	Создание условий для сохранения здоровья	Использование здоровьесберегающих технологий	5 б
2	Результативность личного участия воспитанников ДОУ в различных городских и республиканских конкурсах, соревнованиях, фестивалях (предоставление грамот, сертификатов участия)	Респ. уровня – 15б Мун. уровня – 10б	по факту
3	Результативность личного участия педагогов ДОУ в различных городских, республиканских конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.: (результаты участия педагога на различных конкурсах, проектах)	Респ. уровня – 15б Мун. уровня – 10б	по факту
4	Создание и своевременное обновление содержания группового сайта, обеспечение его соответствующего уровня.	5 б	5
5	Повышение авторитета и имиджа учреждения: Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях показ мастер-класса, открытого мероприятия на уровне учреждения, района	10 б 10/20 б	по факту
6	Участие в общественных мероприятиях -выполнение построек, ремонт, субботник Своевременное оформление зала Подготовка костюмов, изготовление атрибутики) Подготовка и сопровождение детей на выездные мероприятия.	5 б 5 б 5б 2-5б	по факту
7	-Организация детского развлечения -качество исполнения танцев, песен.	5 б за мероприятие 10 баллов	По факту
8	Профессиональное сотрудничество с педагогами и родителями	10б	10
9	Участие в инновационной деятельности: разработка и реализация проектной деятельности (предоставление проектов на согласование)	5 б	по факту
10	Исполнительская дисциплина (своевременная отчетность, наличие документации, плана работы и т.д)	5 баллов	5
11	Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией: подмена отсутствующего работника (более 5 смен) выполнение поручений администрации, связанных с ЧС, выходящих за рамки рабочего времени)	5 -20 б 5-30 б	По факту

Критерии оценки профессиональных достижений инструктора по физической культуре

	Показатели	Баллы	Макс кол. бал
1	Перенаполняемость детей за отчетный период пропорционально отработанному времени (Средняя посещаемость всех возрастных групп)	на 1 ребенка - 8б на 2-х детей – 16 б на 3-х детей –24 б	По факту
	Создание условий для сохранения здоровья	Использование здоровьесберегающих технологий	5 б
2	Результативность личного участия воспитанников ДОУ в различных городских и республиканских конкурсах, соревнованиях, фестивалях (предоставление грамот, сертификатов участия)	Респ. уровня – 15б Мун. уровня – 10б	по факту
3	Результативность личного участия педагогов ДОУ в различных	Респ. уровня – 15б	по факту

	городских, республиканских конкурсах, фестивалях, проектах и т.д.: (результаты участия педагога на различных конкурсах, проектах)	Мун. уровня – 10б	
4	Создание и своевременное обновление содержания группового сайта, обеспечение его соответствующего уровня.	5 б	5
5	Повышение авторитета и имиджа учреждения: Личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях показ мастер-класса, открытого мероприятия на уровне учреждения, района	10 б 10/20 б	по факту
6	Участие в общественных мероприятиях -выполнение построек, ремонт, субботник Своевременное оформление зала Подготовка и сопровождение детей на выездные мероприятия.	5 б 2-5б	по факту
8	Профессиональное сотрудничество с педагогами и родителями	10б	10
9	Участие в инновационной деятельности: разработка и реализация проектной деятельности (предоставление проектов на согласование)	5 б	по факту
10	Исполнительская дисциплина (своевременная отчетность, наличие документации, плана работы и т.д)	5 баллов	5
11	Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией: подмена отсутствующего работника (более 5 смен) выполнение поручений администрации, связанных с ЧС, выходящих за рамки рабочего времени)	5 -20 б 5-30 б	По факту

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 638659264186898037567612618100491810558963417999

Владелец Копанова Светлана Васильевна

Действителен с 07.12.2023 по 06.12.2024