

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Теремок» Асекеевского района Оренбургской области
(МБДОУ ДС «Теремок»)

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профкома
от 02 сентября 2022 года № 1
Председатель профкома
С.Х. Султанова _____

УТВЕРЖДЕН

Приказом организации
от 02 сентября 2022 года № 33/1
Заведующий _____ С.А. Хилинская

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Теремок»
Асекеевского района Оренбургской области

Асекеево 2022

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Теремок» Асекеевского района Оренбургской области (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Асекеевского района от 01.09.2022 года № 747-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Асекеевского района» и определяет систему и порядок оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Теремок» Асекеевского района Оренбургской области (далее - ДОУ) включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов работников ДОУ по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников в соответствии с перечнем видов компенсационного характера, критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3. Размеры оплаты труда работников ДОУ устанавливаются 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.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников ДОУ (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 процентов.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения на основе типовых норм труда (нормы времени, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы и другие типовые нормы).

1.7. В случае уникальности (типа, профиля) ДОУ руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

1.8. Месячная заработная плата работника ДОУ, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), установленного федеральным законом, либо минимальной заработной платы, установленной отраслевым территориальным соглашением по организациям, находящимся в ведении отдела образования в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени 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. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.11. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.12. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.13. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14. Размеры и сроки индексации заработной платы работников организаций определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете на очередной финансовый год.

1.15. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ДОУ за счет всех источников финансирования.

Глава II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель муниципального учреждения.

2.2. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем ДОУ в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах фонда оплаты труда, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам ДООУ в соответствии с локальными нормативными актами ДООУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

2.5. Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю ДООУ из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются Учредителем.

Глава III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждений до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) (приложения № 2).

Приложение 2

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников ДООУ, расположенных в сельской местности

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)¹ по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников ДООУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к МГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

¹ Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада ² , рублей в месяц | | |
|--------------------------|---|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | | с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования | первая квалификационная категория | высшая квалификационная категория |
| 1 уровень | Инструктор по физической культуре ³ ; музыкальный руководитель ⁴ | 11 235 | 12 810 | 13 440 |
| 2 уровень | Педагог дополнительно образования; педагог-организатор; социальный педагог | 11 340 | 12 915 | 13 545 |
| 3 уровень | Воспитатель ⁵ ; старший воспитатель ⁶ ; педагог-психолог | 11 445 | 13 020 | 13 650 |

2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

² Размер должностного оклада (ставка заработной платы) повышается на 5% за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющих высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

³ Инструкторам по физической культуре образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты вне зависимости от средней наполняемости группы: 0,3 ед.

⁴ Музыкальным руководителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты в зависимости от средней наполняемости группы: 0,3 ед.

⁵ Воспитателям образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за сложность выполнения трудовых обязанностей применять повышающие коэффициенты в зависимости от средней наполняемости группы: до 15 воспитанников – 0,1 ед.; от 16 до 20 воспитанников – 0,2 ед.; от 21 до 25 воспитанников – 0,3 ед.; свыше 25 воспитанников – 0,4 ед.

⁶ Применение должностного оклада "старший" возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей в месяц |
|--|--------------------------|------------------------|--|
| должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 уровень | Младший воспитатель | 8 300 |

3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей в месяц |
|--------------------------|--|--|
| 1 уровень | Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу: филиалом, центра образования "Точка роста" | 13 200 |

4. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей в месяц |
|---|--------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| общеотраслевые должности служащих первого | 1 уровень | Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка, системный администратор, инженер- | 8 500 |

| | | | |
|---|-----------|------------------------------|-------|
| уровня | | программист | |
| общеотраслевые должности служащих второго уровня> | 1 уровень | Лаборант; | 8 600 |
| | 2 уровень | Заведующий хозяйством | 8 700 |

5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии

Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование профессии | Квалификационный разряд | Размер должностного оклада, рублей в месяц |
|---|--------------------------|--|-------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 уровень | Гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кастелянша; уборщик бассейна | 1 разряд | 8 000 |

6. Размеры должностных окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам

Фиксированные размеры окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»; приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»; приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем» и с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1; 45; 46; 51; 66.

| Наименование должностей, профессии | Квалификационный разряд | Размер должностного оклада, рублей в месяц |
|---|-------------------------|--|
| Повар; кухонный рабочий; машинист по стирке белья; оператор котельной; | 1 разряд | 8 000 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4 разряд | 8 300 |

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников ДОУ включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Объем средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников ДОУ до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем муниципального учреждения.

Глава IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области».

4.2. Оплата труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих учреждений.

4.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3.1. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников муниципального учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.6. Приказом Учредителя руководителю муниципального учреждения может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

- за ученую степень по профилю.

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет – 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет – 20%;
- при выслуге свыше 5 лет – 30%.

4.6.2. Руководителю муниципального учреждения при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, методической деятельностью, имеющим наличие почетного звания, ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- "Заслуженный" - 20%;
- "Кандидат наук" - 80%.

4.7. Дополнительно приказом Учредителя руководителю ДООУ может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из муниципального бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителя ДООУ осуществляется в зависимости от количественных показателей ДООУ: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах в соответствии с таблицей:

| № | Показатели | Условия расчета | Количество баллов |
|----|--|---|-------------------|
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации (детские сады, школы) | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,1 |
| 3. | Количество педагогических работников в образовательной организации | за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию - | 0,5 1 |

| | | | |
|----|---|--|-------------------------|
| 4. | Наличие при образовательной организации филиалов, общежитий с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел. | до 20 до 30 до 50 |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 6. | Количество обучающихся (воспитанников), находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых, дети, болеющие не менее одного месяца и не имеющие возможности посещать образовательную организацию ⁷ | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| | | | |

ДОУ может относиться к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

| № | Тип учреждения | Группа по оплате труда, к которой относится учреждение по количеству баллов | | | |
|---|---|---|--------------|-------------|-----------|
| | | I группа | II группа | III группа | IV группа |
| | Образовательная организация-детский сад | свыше 100 | от 100 до 50 | от 50 до 25 | менее 25 |
| | Размер повышающего коэффициента | 35% | 25% | 15% | 10% |

⁷ Постановление Правительства Оренбургской области от 05.03.2018 № 109-п «Об утверждении порядка регламентации и оформления отношений государственной и муниципальной образовательной организации и родителей (законных представителей) обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов в части организации обучения по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории Оренбургской области».

4.7.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя ДООУ принимает Учредитель с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) ДООУ. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителя ДООУ оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителя ДООУ определяется в соответствии с процентом исполнения показателей:

- при исполнении показателей от 100 до 96 баллов – 50%;
- при исполнении показателей от 95 до 91 баллов – 30%;
- при исполнении показателей от 90 до 86 баллов – 20%;
- при исполнении показателей не менее 85 баллов – 10%.

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю ДООУ не устанавливается.

4.7.3. В случае уникальности (тип, профиль, наличие бассейна) ДООУ Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.8. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.9. На основании приказа Учредителя руководителю ДООУ может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

4.10. Единовременное премирование руководителя ДООУ производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ДООУ по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отдела образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность ДООУ (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководитель может быть премирован к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя ДООУ премия может быть снижена или отменена.

4.11.2. Материальная помощь руководителю ДООУ выплачивается один раз в календарном году по его заявлению при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. В отдельных случаях допускается оказание

материальной помощи руководителю ДООУ по его заявлению до срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю ДООУ может быть оказана материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(-и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Учредителя за счет средств экономии фонда оплаты труда ДООУ.

4.12. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

Глава V. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера (кроме руководителя ДООУ) из специальной части фонда оплаты труда

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников ДООУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда ДООУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников ДООУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам ДООУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов

к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

5.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или не рабочий праздничный день. Если на выходной или не рабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или не рабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.9. Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Доплата при выполнении работ различной квалификации, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.12. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.13. Единовременное вознаграждение молодым специалистам, прибывшим непосредственно после окончания профильной профессиональной образовательной организации независимо от стажа работы и образования, в размере одного оклада.

5.14. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.15. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.16. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.17. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

| № | Специфика и условия работы, виды выплат | Значение |
|----|---|--------------|
| 1. | педагогическим работникам за работу в сельской местности | 5% |
| 2. | за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | от 15 до 20% |
| 3. | за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (при наличии адаптированной образовательной программы) | от 15 до 20% |
| 4. | за ведение делопроизводства (производится в связи с отсутствием в штате учреждения ставки делопроизводителя из-за низкой наполняемости контингента обучающихся) | 10% |
| 5. | за руководство РМО (районное методическое объединение) | 10% |

Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливать доплату за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), принимается руководителем ДОУ с учетом

мнения представительного органа работников. Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Глава VI. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя)

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ДООУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ДООУ на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется ДООУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ДООУ норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ДООУ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ДООУ.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом ДООУ, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- "Доктор наук" — 40%;
- "Доцент" — 25%;
- "Кандидат наук", "Заслуженный", "Народный" — 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в ДООУ.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

| № | Наименование выплат | Значение |
|----|--|----------|
| 1. | ПКГ должностей «Педагогические работники» — в зависимости от стажа педагогической работы и независимо от уровня образования: | |
| | от 0 до 10 лет | 3% |
| | от 10 до 20 лет | 6% |
| | свыше 20 лет | 10% |
| 2. | ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», — в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и независимо от уровня образования: | |
| | от 1 года до 5 лет | 5% |
| | свыше 5 лет | 10% |
| | «Руководители структурных подразделений» — в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и независимо от уровня образования: | |
| | От 1 года до 3 лет | 10% |
| | от 3 года до 5 лет | 20% |
| | свыше 5 лет | 30% |
| | «Руководители, специалисты и служащие» — в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и независимо от уровня образования: | |
| | От 1 года до 3 лет | 10% |
| | от 3 года до 5 лет | 20% |
| | свыше 5 лет | 30% |

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения образования, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9. Для педагогических работников ДООУ к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

| № | Наименование вида работ | Значение |
|----|---|------------|
| 1. | За руководство методическими комиссиями | до 10% |
| 2. | Молодым специалистам, стаж работы которых в образовательной организации составляет от 0 до 3 лет (ежемесячно) | 5 000 руб. |

6.10. В целях социальной защищенности работников ДООУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ДООУ применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Оренбургской области; иными наградами РФ, области, района;
- при награждении Почетной грамотой отдела образования, благодарностью руководителя отдела образования;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом ДООУ, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников ДООУ.

6.11. Работодатель ДООУ вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом ДООУ, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.13. Стимулирующие выплаты работникам ДООУ не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

VII. Порядок определения размера стимулирующих выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда, важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы

8.1. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением и показателями эффективности работы педагогических работников ДОУ, результативности их профессиональной деятельности.

8.2. Для педагогических работников ДОУ по каждому критерию устанавливается максимальное количество баллов.

8.3. Подсчет баллов производится по утвержденным показателям эффективности работы, критериям и показателям учебной, воспитательной и другой трудовой деятельности работника за предыдущий период (квартал).

8.4. Выплата стимулирующих производится в процентном отношении к окладу согласно целевым показателям эффективности работы согласно приложению к Положению.

8.5. Размер стимулирующих для особо важных и ответственных работ (**руководитель методического объединения педагогов, координатор, председатель профкома учреждения**) составляет **10%**.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда, важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы части фонда стимулирования труда работников учреждения

| Дошкольное образовательное учреждение | Воспитатель, старший воспитатель | Музыкальный руководитель | Инструктор по физической культуре | Примечание |
|---------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------|
| | 30-100 | 30-100 | 30-100 | % от оклада |

Приложение
к Положению об оплате труда

Показатели эффективности работы воспитателя дошкольного образовательного учреждения

| № п/п | Направления | Индикаторы | Баллы |
|-------|--|--|---|
| 1. | Организация педагогической диагностики и мониторинга динамики развития детей | - заполнение карты развития ребенка и оценка (анализ) педагогом результатов проведенных педагогических наблюдений и диагностических исследований | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - положительная динамика индивидуальных образовательных достижений воспитанников группы (по сравнению с прошлым периодом) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 2. | Участие и результаты в конкурсах, соревнованиях, выставках и др. | - результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках (ДОУ, района, области, федерального уровня) | 0-2 0 – нет участия 1 – участие 2 – победитель |
| | | - результативность участия педагога в конкурсах | 0-2 |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | | профессионального мастерства (1 год), фестивалях, соревнованиях, выставках (ДОУ, района, области, федерального уровня) | 0 – нет участия 1 – участие 2 – победитель |
| 3. | Участие педагога в реализации образовательной программы ДОУ | - разработка и реализация календарного плана воспитательно-образовательной работы, перспективных планов по разделам Программы ДОУ | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - изучение и реализация учебно-методических материалов (повышение квалификации и профессионального мастерства через самообразование) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 4. | Обогащение и распространение педагогического опыта | - участие в работе педсовета, семинарах ДОУ, проведение консультаций, мастер-классов, показ открытого мероприятия) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - участие в работе РМО (выступление, показ образовательной деятельности, мастер-класс и т. д.) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - публикации материалов в СМИ (районной газете, педагогических изданиях), на сайте ДОУ | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 5. | Участие педагога в инновационной деятельности ДОУ | - разработка и реализация парциальной образовательной программы для дошкольников, учебно-методических материалов | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - разработка и реализация проектной деятельности для дошкольников (исследовательские, творческие и правовые проекты) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 6. | Создание условий для организации воспитательно-образовательного процесса | - организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и образовательного пространства на участке ДОУ в соответствии с современными требованиями (ФГОС ДО) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 7. | Взаимодействие с семьями воспитанников | - наличие и реализация плана работы с родителями воспитанников (проведение родительских собраний, всеобучей, консультации, посещение семей) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - организация информационно-образовательной среды для родителей (папки-передвижки, стенды, визитка группы, выставки детских работ, выпуски газет, журналов, буклетов) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 8. | Организация физического развития дошкольников | - наличие и реализация плана работы тематических блоков «Физическое развитие» и «Здоровье» (организация физкультурных досугов, закаляющих процедур, прогулок) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - отсутствие заболеваемости дошкольников | 0-1 0 – свыше 7% 1 – до 7 % |
| | | - посещаемость дошкольников | 0-1 0 – до 65% 1 – от 65 и выше |
| 9. | Обеспечение безопасности жизнедеятельности дошкольников в помещении, на участке ДОУ | - отсутствие травм воспитанников в оцениваемый период | 0-1 0 – нет 1 – да |

| | | | |
|--|---------------------|---|--------------------------|
| 10. | Общественная работа | - общественная активность (участие в общественной деятельности учреждения, села, входит в состав Профкома ДОУ, наставник молодых педагогов, уполномоченный по ОТ, член экспертных групп и комиссий, ответственный за ведение сайта) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| ИТОГО: | | | 23 балла |
| Выплата стимулирующих производится в размере: до 5 баллов – 0%; от 6 до 10 баллов – 30%; от 11 до 20 баллов – 60%; от 21 до 23 баллов – 100% | | | |

**Показатели эффективности работы старшего воспитателя
дошкольного образовательного учреждения**

| № п/п | Направления | Индикаторы | Баллы |
|-------|--|--|---|
| 1. | Организация педагогической диагностики и мониторинга динамики развития детей | - заполнение итоговой карты развития дошкольников ДОУ и оценка (анализ) результатов проведенных педагогических наблюдений и диагностических исследований на уровне ДОУ | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - положительная динамика индивидуальных образовательных достижений воспитанников ДОУ (по сравнению с прошлым периодом) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 2. | Участие и результаты в конкурсах, соревнованиях, выставках и др. | - результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (1 год), фестивалях, соревнованиях, выставках (ДОУ, района, области, федерального уровня) | 0-1 0 – нет участия 1 – участие |
| | | - результативность участия ДОУ в конкурсах (1 год), фестивалях, соревнованиях, выставках (района, области, федерального уровня) | 0-2 0 – нет участия 1 – участие 2 – победитель |
| 3. | Участие педагога в реализации образовательной программы ДОУ | - разработка и реализация календарного плана методической работы, планов по разделам Программы ДОУ, положений | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - разработка и реализация плана методической работы по введению ФГОС ДО | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - изучение и реализация учебно-методических материалов (повышение квалификации и профессионального мастерства через самообразование) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - организация контроля (просмотр и анализ образовательной деятельности педагогов, режимных моментов) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 4. | Обогащение и распространение педагогического опыта | - участие и проведение педсоветов, семинаров, консультаций, мастер-классов, презентации, круглых столов, выставок) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - участие в работе РМО (выступление, презентация, мастер-класс и т. д.) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - публикации материалов в СМИ (районной газете, педагогических изданиях), на сайте ДОУ | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 5. | Участие педагога в инновационной деятельности ДОУ | - разработка и реализация парциальных образовательных программ для дошкольников, учебно-методических материалов, проектов, презентаций | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности | 0-1 0 – нет 1 – да |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 6. | Создание условий для организации методической работы в ДОУ | - организация образовательной среды в методическом кабинете ДОУ в соответствии с современными требованиями (выставки, методическая информация, наглядность, методическая литература) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 7. | Взаимодействие с семьями воспитанников | - наличие и реализация плана работы с родителями воспитанников (выступления на родительских собраниях, всеобщих, беседы, индивидуальные консультации, информационные стенды) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 8. | Организация методической работы | - формирование пакета документов, оформление и систематизация материалов методических мероприятий (справки, протоколы) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - работа по созданию условий для педагогов по организации образовательной деятельности с дошкольниками (подбор пособий, литературы, игрушек) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - индивидуальная помощь в разработке и проведении мероприятий с детьми, родителями | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 9. | Обеспечение безопасности жизнедеятельности дошкольников в помещении, на участке ДОУ | - наличие и реализация плана работы ДОУ по ОБЖ (ПДД, ПБ, охрана жизни и деятельности взрослых и детей) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 10. | Общественная работа | - общественная активность (участие в общественной деятельности учреждения, села, входит в состав Профкома ДОУ, наставник молодых педагогов, уполномоченный по ОТ, член экспертных групп и комиссий, секретарь РМО) | 0-2 0 – нет 1 – да (ДОУ) 2 – да (район) |
| ИТОГО: | | | 23 балла |
| Выплата стимулирующих производится в размере: до 5 баллов – 0%; от 6 до 10 баллов – 30%; от 11 до 20 баллов – 60%; от 21 до 23 баллов – 100% | | | |

Показатели эффективности работы музыкального руководителя дошкольного образовательного учреждения

| № п/п | Направления | Индикаторы | Баллы |
|-------|--|---|---|
| 1. | Организация педагогической диагностики и мониторинга динамики развития детей | - заполнение карты развития ребенка и оценка (анализ) результатов проведенных педагогических наблюдений и диагностических исследований музыкального развития дошкольников | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - положительная динамика индивидуальных образовательных достижений воспитанников по музыкальному развитию (по сравнению с прошлым периодом) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 2. | Участие и результаты в конкурсах, соревнованиях, выставках и др. | - результативность участия воспитанников в музыкальных и творческих конкурсах, фестивалях (ДОУ, района, области, федерального уровня) | 0-2 0 – нет участия 1 – участие 2 – победитель |
| | | - результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (1 год), соревнованиях, выставках (ДОУ, района, области, федерального уровня) | 0-2 0 – нет участия 1 – участие 2 – победитель |
| 3. | Участие педагога в | - разработка и реализация календарного плана | 0-1 |

| | | | |
|-----|--|---|--------------------------|
| | реализации образовательной программы ДОУ | воспитательно-образовательной работы по тематическому блоку «Музыка», перспективных планов по разделам музыкального развития | 0 – нет 1 – да |
| | | - изучение и реализация учебно-методических материалов (повышение квалификации и профессионального мастерства через самообразование) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 4. | Обогащение и распространение педагогического опыта | - участие в работе педсовета, семинарах ДОУ, проведение консультаций, мастер-классов, показ открытого мероприятия) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - участие в работе РМО (выступление, показ образовательной деятельности, мастер-класс и т. д.) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - публикации материалов в СМИ (районной газете, педагогических изданиях), на сайте ДОУ | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 5. | Участие педагога в инновационной деятельности ДОУ | - разработка и реализация парциальной образовательной программы для дошкольников, учебно-методических материалов по тематическому блоку «Музыка» | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - разработка и реализация проектной деятельности для дошкольников (исследовательские, творческие и правовые проекты) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 6. | Создание условий для организации воспитательно-образовательного процесса | - организация развивающей предметно-пространственной среды в музыкальном зале и группах ДОУ в соответствии с современными требованиями | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 7. | Взаимодействие с семьями воспитанников | - наличие и реализация плана работы с родителями воспитанников(выступления на родительских собраниях, всеобщих, индивидуальные консультации) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - организация информационно-образовательной среды для родителей (папки-передвижки, стенды, визитка, фотовыставки, выпуски газет, журналов, буклетов) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 8. | Организация музыкального здоровьесберегающего развития дошкольников | - обеспечение включения музыки в различные виды деятельности дошкольников (утренняя гимнастика, занятия по изобразительной деятельности, физкультурные досуги и праздники) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - организация музыкальных досугов и развлечений | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - использование здоровьесберегающих методик и технологий в образовательной деятельности (музыкотерапия, дыхательная гимнастика, физвокал, пальчиковая гимнастика, логоритмика, музыкальный аутотренинг) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 9. | Обеспечение безопасности жизнедеятельности дошкольников в музыкальном зале | - отсутствие травм воспитанников в оцениваемый период | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 10. | Общественная работа | - общественная активность (участие в общественной деятельности учреждения, села, входит в состав Профкома ДОУ, наставник молодых педагогов, уполномоченный по ОТ, член экспертных групп и комиссий) | 0-1 0 – нет 1 – да |

| | |
|---|--|
| ИТОГО: | 23 балла |
| Выплата стимулирующих производится в размере: | до 5 баллов - 0%; от 6 до 10 баллов - 30%; от 11 до 20 баллов - 60%; от 21 до 23 баллов - 100% |

**Показатели эффективности работы инструктора по физической культуре
дошкольного образовательного учреждения**

| № п/п | Направления | Индикаторы | Баллы |
|-------|--|--|---|
| 1. | Организация педагогической диагностики и мониторинга динамики развития детей | - заполнение карты развития ребенка и оценка (анализ) результатов проведенных педагогических наблюдений и диагностических исследований физического развития дошкольников на занятиях по плаванию | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - положительная динамика индивидуальных образовательных достижений воспитанников по физическому развитию по разделу «Обучение плаванию» (по сравнению с прошлым периодом) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 2. | Участие и результаты в конкурсах, соревнованиях, выставках и др. | - результативность участия воспитанников в спортивных конкурсах, праздниках (ДОУ, района, области, федерального уровня) | 0-2 0 – нет участия 1 – участие 2 – победитель |
| | | - результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (1 год), соревнованиях, выставках (ДОУ, района, области, федерального уровня) | 0-2 0 – нет участия 1 – участие 2 – победитель |
| 3. | Участие педагога в реализации образовательной программы ДОУ | - разработка и реализация календарного плана физкультурно-оздоровительной работы раздела «Обучение плаванию», перспективных планов данного раздела | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - изучение и реализация учебно-методических материалов (повышение квалификации и профессионального мастерства через самообразование) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 4. | Обогащение и распространение педагогического опыта | - участие в работе педсовета, семинарах ДОУ, проведение консультаций, мастер-классов, показ открытого мероприятия) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - участие в работе РМО (выступление, показ образовательной деятельности, мастер-класс и т. д.) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - публикации материалов в СМИ (районной газете, педагогических изданиях), на сайте ДОУ | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 5. | Участие педагога в инновационной деятельности ДОУ | - разработка и реализация парциальной образовательной программы для дошкольников, учебно-методических материалов по разделу «Обучение плаванию» физического развития | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - разработка и реализация проектной деятельности для дошкольников (исследовательские, творческие и правовые проекты) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 6. | Создание условий для организации воспитательно-образовательного процесса | - организация развивающей предметно-пространственной среды в плавательном бассейне ДОУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО | 0-1 0 – нет 1 – да |

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|
| 7. | Взаимодействие с семьями воспитанников | - наличие и реализация плана работы с родителями воспитанников (выступления на родительских собраниях, всеобщая, индивидуальные консультации) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - организация информационно-образовательной среды для родителей (папки-передвижки, стенды, визитка, фотовыставки, выпуски газет, журналов, буклетов) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 8. | Организация физического развития дошкольников по разделу «Обучение плаванию» | - организация спортивных досугов и развлечений на воде | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - использование здоровьесберегающих методик и технологий в образовательной деятельности (дыхательная гимнастика, гимнастика для глаз, точечный самомассаж, психогимнастика, релаксация, элементы аквааэробики) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| | | - посещаемость занятий по плаванию | 0-1 0 – до 50% 1 – от 50 и выше |
| 9. | Обеспечение безопасности жизнедеятельности дошкольников в бассейне | - отсутствие травм воспитанников в оцениваемый период | 0-1 0 – нет 1 – да |
| 10. | Общественная работа | - общественная активность (участие в общественной деятельности учреждения, села, входит в состав Профкома ДООУ, наставник молодых педагогов, уполномоченный по ОТ, член экспертных групп и комиссий района) | 0-1 0 – нет 1 – да |
| ИТОГО: | | | 23 балла |
| Выплата стимулирующих производится в размере: до 5 баллов – 0%; от 6 до 10 баллов – 30%; от 11 до 20 баллов – 60%; от 21 до 23 баллов – 100% | | | |