

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МДОУ
Приказ № 16 - ал

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МДОУ детский сад №3
Приказ № 16 – ад. «17» октября 2022г
А.А.Буткарёва

п.г.т.Рамешки
2022г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

На основании : Постановления Администрации Рамешковского муниципального округа № 298 –па от 14 октября 2022 года «о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Рамешковского муниципального округа Тверской области ,
Постановления Администрации Рамешковского муниципального округа № 299–па от 14 октября 2022 года «Об утверждении Положения о выплатах молодым специалистам из числа педагогических работников муниципальных образовательных организаций Рамешковского муниципального округа Тверской области .

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в МДОУ детский сад №3 «Радуга». Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад , а рабочим – оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается.

Среднемесячная заработная плата работников организации образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией образования самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и иными федеральными правовыми актами.

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, помощник воспитателя , секретарь учебной части	4 744
Должности педагогических работников	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8800
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8300

2.2. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

2.3. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	4 300
2 разряд работ	4 447
3 разряд работ	4 670
4 разряд работ	6 597

5 разряд работ	6 729
6 разряд работ	6 865
7 разряд работ	7 004
8 разряд работ	7 146

2.4. МДОУ детский сад №3 «Радуга» относится к четвертой группе по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

Должностные оклады руководителей организаций образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	18 147	16 362	14 674	13 046
Руководитель (ректор) института повышения квалификации и переподготовки работников	20 754	-	-	-

2.5. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и должностные оклады, ставки работников МДОУ детский сад №3 «Радуга» по состоянию на **01.10.2022 года** (в случае изменений должностных окладов и ставок следует дополнение к настоящему положению)

ПКГ	Разряд	Должностной оклад (ставка), руб.
Административно – управленческий персонал Заведующий Бухгалтер		13046,00 9132,00
Педагогический персонал, предусмотренный типовым штатом Музыкальный руководитель Воспитатель		8300,00 8800,00

Обслуживающий персонал		
Помощник воспитателя	3	4744,00
Завхоз	5	6 729,00
Повар	4	6 597,00
Сторож	1	4300,00
Кухонный рабочий	2	4447,00
Оператор машинной стирки	2	4447,00
Работник по обслуживанию здания	2	4447,00

2.6. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.6.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.6.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.6.3. надбавка за особые условия труда;

2.6.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.6.4. доплата за расширение зон обслуживания;

2.6.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.6.6. доплата за работу в ночное время;

2.6.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.6.8. доплата за сверхурочную работу;

2.6.9. надбавка за квалификационную категорию;

2.7. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 3 настоящего Положения.

2.8. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.8.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.8.2. персональная поощрительная выплата;

2.8.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.8.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.8.5. единовременная поощрительная выплата;

2.8.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

2.10. На основании Федерального закона от 28.05.2022 № 973-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» работнику гарантируется доплата до МРОТ,

составляющего по региону сумму в размере **15279,00 рублей.** (в случае изменений доплаты до МРОТ вносятся изменения в штатное расписание по распоряжению заведующего МДОУ»

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

3.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. надбавка за работу в сельской местности;

3.1.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.1.4. надбавка за особые условия труда;

3.1.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.1.6. доплата за расширение зон обслуживания;

3.1.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.8. доплата за работу в ночное время;

3.1.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.10. доплата за сверхурочную работу;

3.1.11. надбавка за квалификационную категорию;

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

3.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 классы условий труда, то указанная доплата в организации снимается.

3.4. Надбавка молодым специалистам : молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет, впервые поступившие на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования).

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет, а также действует при переходе на работу в другие образовательные организации Рамешковского муниципального округа. Молодому специалисту устанавливается стимулирующая надбавка в размере 100 (сто) процентов от должностного оклада по основному месту работы.

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

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

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

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (работным) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.9. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (работным), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Доплата за сверхурочную работу работникам (работным), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится 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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 5183.00 рублей;

при наличии первой квалификационной категории – 2962,00 рублей;

3.13. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

4.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

4.1.2. персональная поощрительная выплата;

4.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, год);

4.1.5. единовременная поощрительная выплата;

4.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.1.2.-4.1.6. пункта 4.1. устанавливаются по решению Совета МДОУ и заведующего МДОУ детский сад №3 «Радуга»;

4.3. Поощрительные выплаты заведующему МДОУ детский сад №3 «Радуга» устанавливаются заведующим отдела образования Рамешковского муниципального округа на определенный срок в течении календарного года.

4.4. Надбавка работникам за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

10 % от должностного оклада : за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям: за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям: за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по

соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

4.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада (оклада), принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю организации персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада, принимается областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, на определенный срок в течение календарного года.

4.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) ,и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

4.7. Поощрительная выплата по итогам работы :(за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работчим) организаций образования устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности организаций образования, которая устанавливается локальными нормативными актами организаций образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования.

4.8.Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Размер выплат зависит от установленного фонда заработной платы и определяется заведующим МДОУ детский сад №3 «Радуга».

к юбилейным датам – 1000 руб.— всем работникам (при наличии средств);

к выходу на пенсию – 2000 руб. – всем работникам (при наличии средств).

4.9.Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (работчих) организаций образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчих) являются:

эффективность и качество процесса обучения;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;

использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;

доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

эффективность и качество процесса обучения в образовательной организации;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательной организации;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательной организации;

использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательной организации;

доступность качественного образования в образовательной организации;

эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) организации образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей организаций образования, и критерии их оценки устанавливаются исполнительным органом муниципальной власти Рамешковского муниципального округа Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Объем части фонда оплаты труда организации образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно областным исполнительным органом муниципальной власти Рамешковского муниципального округа Тверской области, в подведомственности которого находится организация.

4.10. Стимулирование оплаты труда педагогического состава МДОУ детский сад №3 «Радуга» осуществляется на основании Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда воспитателям муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга» (приложение 1)

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

5.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.3. Материальная помощь может быть выплачена в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью близкого родственника.

6. Штатное расписание

6.1. Штатное расписание МДОУ детский сад №3 «Радуга» формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

7. Планирование фонда оплаты труда в МДОУ детский сад №3 «Радуга»

Фонд оплаты труда МДОУ детский сад №3 «Радуга» Рамешковского муниципального округа Тверской области определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных исполнительному органу муниципальной власти Рамешковского муниципального округа Тверской области, в подведомственности которого находится организация, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа муниципальной власти Рамешковского муниципального округа Тверской области, в подведомственности которого находится организация.

ПРИНЯТО
на заседании Совета МДОУ
Протокол №3 от «17» октября 2022г.



Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МДОУ детский сад №3
Приказ № 16-ад от 17 октября 2022г
А.А.Буткарёва

Положение

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
педагогическим работникам муниципального дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 3 «Радуга»,
реализующих основную общеобразовательную программу
дошкольного образования**

п.г.т.Рамешки

2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее - ДООУ) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов ДООУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Задачи оценки профессиональной деятельности педагогов:

— выявление направлений для работы по повышению эффективности деятельности согласно полученным данным;

— использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

— усиление материальной заинтересованности руководителей ДООУ в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников ДООУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – стимулирующая часть ФОТ) выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2. Порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов ДООУ в целях выплаты стимулирующей части ФОТ

2.1. Отдел образования Рамешковского муниципального округа утверждает перечень направлений, по которым оценивается эффективность деятельности педагогов ДООУ. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогу дошкольного образовательного учреждения. Система показателей качества и результативности труда педагогов ДООУ утверждается настоящим Положением.

2.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогов руководителем ДООУ создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят представители трудового коллектива образовательного учреждения.

2.3. Председателем экспертной комиссии назначается заведующий ДОУ.

2.4. Экспертная комиссия осуществляет оценку эффективности профессиональной деятельности педагогов ДОУ по результатам работы за текущий месяц.

3. Показатели эффективности профессиональной деятельности педагогов ДОУ

3.1. Показатели эффективности деятельности педагогов ДОУ определяются в соответствии с оценочным листом (приложение к настоящему Положению).

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагога в баллах, затем баллы суммируются.

3.3. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается по итогам работы за текущий месяц руководителем учреждения.

4. Порядок выплаты стимулирующей части ФОТ педагогам ДОУ

4.1. После согласования с экспертной комиссией (советом по распределению стимулирующей части ФОТ) заведующий ДОУ утверждает результаты распределения приказом, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты стимулирующей части ФОТ педагогам ДОУ.

4.2. Отдел образования Рамешковского муниципального округа вправе осуществлять контроль за деятельностью заведующего ДОУ по распределению средств стимулирующей части ФОТ педагогам ДОУ.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки эффективности деятельности педагогов ДОУ

5.1. В случае несогласия педагога ДОУ с оценкой эффективности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя заведующего ДОУ с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывается для её рассмотрения заседание экспертной комиссии.

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии (совета по распределению стимулирующей части ФОТ) ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных.

Оценка, данная экспертной комиссией (советом по распределению стимулирующей части ФОТ) на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

Приложение
к положению о распределении
стимулирующего фонда
оплаты труда

Перечень показателей, характеризующих результативность деятельности воспитателей

Фамилия, имя, отчество педагога – _____
отчетный период _____ 20 ____ года

№\п	Показатель	Критерии оценки	Макс. балл 5	Балл (своя оценка)	Балл (экспертная группа)	Анализ деятельности
1	Обеспечение безопасности	-отсутствие травматизма среди воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	5б			
2	Фактическая посещаемость детьми групп	От 1-3 лет: Свыше 80% от 70% до 80% от 60% до 70%	5 4 3			
		-от 4 до 7 лет: Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80%	5 4 3			
3	Эффективность организации предметно-развивающей среды в группах, на участках.	-качественное содержание территории участка (в соответствии времени года)	5б			
4	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	-использование нетрадиционных форм работы с родителями: КВН, викторины, конкурсы, семейные	За одно мероприятие 5 б			

		праздники и т.д.				
		-отсутствие родительской задолженности	5 б.			
		-отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей.	5б.			
5	Общественная оценка деятельности воспитателя Анкетирование родителей	-благодарственные письма общественности (от РРОО, от администрации МДОУ, от родителей и др.организаций)	5 б. За каждое			
		-положительные публикации в средствах массовой информации	5б. за каждое			
6	Активность педагога	-проведение занятия на уровне сада	За каждое меропр иятие -4 б.			
		-проведение занятия на МО	За каждое меропр иятие- 5 б.			
		-участие в подготовке праздника	За каждое меропр иятие -5 б.			
		- проведение праздников	За каждое меропр иятие -5 б.			
8	Профессионал ное развитие	Курсы повышения квалификации	5 б.			
		Заочное обучение в педагогических вузах, колледжах.	3 б.			
		Наличие педагогического образования	5б			
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:				
		-- на муниципальном уровне	За каждое меропр иятие -5 б.			
		-на областном уровне и выше	За каждое			

			мероприятие -5 б.			
		-на федеральном уровне	За каждое мероприятие - 10 б.			
9	Участие в работе системы повышения квалификации и педагогических работников, совершенствование профессионального мастерства, самообразование	- выступление на педагогической конференции	5 б.			
		-участие в районных МО	2 б.			
		- выступление на МО, семинарах и круглых столах	4 б.			
		Участие в работе творческой группы внутри МДОУ с комплексно-тематическим планированием.с ФГОС	5б.			
10	Инновационная деятельность в системе воспитания	Использование новых инновационных технологий, методик: Применение проектных методик и технологий в образовательном процессе	5б.			
12	Оказание дополнительных образовательных услуг.	Кружки, секции	5б			
13	Общий педагогический стаж	От 1 года до 5-х лет	1 б.			
		От 5лет до 10 лет	2б.			
		От 10 лет до 15 лет	3 б.			
		От 15лет до 20 лет	4 б.			
		От 20 лет и более	5 б.			
14	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп	за одного ребенка свыше установленной нормы наполняемости	1 б.			
15	Возрастная трудность	Работа с детьми ОВЗ	5 б.			
		Адаптационный период	5б			
		Работа в разновозрастной группе	5б			
16	Активность	Участие детей в конкурсах, в выставках:				

	детей	Внутри ДОУ	За каждое меропр иятие - 2б.			
		На муниципальном уровне	За каждое меропр иятие - 5б.			
		На региональном уровне	За каждое меропр иятие – 3б.			
		На федеральном уровне (заочно)	За каждое меропр иятие - 4б			
		Работа с социумом (выступление на концертах, в организациях района):				
		- на муниципальном уровне	5 б			
17	Выполнение особо важных ответственны х работ	Оформление зала к мероприятиям	5 б			
		-активное участие в ролях на детских праздниках, общественных мероприятиях МДОУ	За каждую роль по - 2б.			
18	Увеличение объема работ	Согласие на совместительство во время отсутствия основного работника	За каждый отработ анный день по 1б			
Общая сумма баллов			176			