Приложение № 39

к приказу заведующего МБДОУ «Детский сад №17 «Журавушка » ст. Лысогорской»

№ 15 от 09.01.2018 г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Утверждаю:****Заведующий МБДОУ** **«Детский сад №17 « Журавушка»****ст. Лысогорской»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.И. Бухтоярова****«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г.** | **Согласовано:****Председатель первичной** **профсоюзной организации****МБДОУ «Детский сад №17 « Журавушка»****ст. Лысогорской»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Е. Мещерякова****«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г.** |

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Журавушка» станицы Лысогорской »**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №17 «Журавушка» станицы Лысогорской» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казённых учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013г. №784 – пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казённых, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 27 октября 2017 г. № 1908 «Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих дошкольное образование, а также [предоставление услуг по дневному уходу за детьми](http://www.rusprofile.ru/codes/889100)».

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

г) мнения представительного органа работников Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу II настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с ППО.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу III Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу IV Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе V Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе VI Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе VII Положения.

11. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях приведены в разделе VIII Положения.

12. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников приведены в разделе IX Положения.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

**II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской» по профессиональным квалификационным группам должностей.**

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заведующего, установленные постановлением администрации Георгиевского городского округа СК от 27.12.2017 г. № 1908 «о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений» в соответствии с прилагаемой таблицей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате трударуководителей |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Руководитель (директор, заведующий, начальник)  | 18756 | 17568 | 16482 | 15503 |

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платыпо профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей**)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя | 3885 |

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;  | 6836 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | воспитатель | 7876 |
| 3. | 4 квалификационный уровень  | старший воспитатель; учитель-логопед | 8718 |

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

2.2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель  | 3722 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  |
| 2 квалификационный уровень | заведующие хозяйством | 5316 |

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, сторож, оператор котельной | 3664  |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кладовщик, кастелянша, оператор хлораторной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды  | 3838  |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: подсобный рабочий, повар 3 разряда, кухонный рабочий  | 4013  |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар 4 разряда | 5060  |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар 5 разряда, водитель автомобиля | 5118  |

2.3.2. Оплата труда сторожей производится из расчета часовой тарифной ставки (оклада) по суммированному учету рабочего времени. Учетным периодом считается 1 месяц.

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

**III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, постановлениями администрации Георгиевского городского округа.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2014-2016 годы, зарегистрированным в управлении Юстиции 31.12.2013 г., соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

- 24 процента ставки (оклада) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Заведующий проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляется в коллективном договоре.

3.5**.** Размеры компенсационных выплат 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):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных |  |
| 1. | За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы): работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)  | 20 |
| 2. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 3.  | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <\*> | 25 |
| 4. | Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими комиссиями, методическими объединениями | 15 |
| 5. | Помощникам воспитателей образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду | 30 |

3.5.1. За работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов), устанавливается доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их

заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием ППО.

Состав Комиссии утверждается приказом заведующего. Комиссия состоит из председателя (не может назначаться заведующий), заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных работниками Учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику Учреждения на доработку;

протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

лист согласования протокола;

рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, по согласованию с ППО и закрепляются в коллективном договоре, в соответствии с настоящим положением.

Наименование, размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ

на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг;

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 1000 рублей;

денежные выплаты воспитателям, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

Выплата начинается или выплата прекращается со дня подписания соответствующего приказа заведующего об ее установлении, изменении размера или снятии, если в приказе не предусмотрены иные условия ее установления и выплаты.

При увольнении работника выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен или работник может быть полностью лишен выплаты при ухудшении показателей в работе, за производственные упущения.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием ППО.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 13 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие 1 квалификационной категории – 18 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 23 процента установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно:

по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно, пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам, принятым на должность в порядке перевода из другого образовательного Учреждения, а также вышедших из декретного отпуска, стимулирующая выплата устанавливается в размере 20% от МРОТ. Указанная стимулирующая выплата выплачивается на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности работника на основании приказа заведующего по согласованию с ППО.

Вновь принятым работникам стимулирующая выплата за показатели качества предоставления образовательных услуг устанавливается по истечении 3 месяцев, со дня начала работы в Учреждении.

4.4.4. Работникам Учреждения, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, устанавливается не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы), ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты Учреждения).

4.5. Премиальные выплаты.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения или положением о премировании, согласно перечню критериев на премиальные выплаты.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу заведующего, с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Единовременные премии максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. Размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня критериев и показателей эффективности деятельности.

«**Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий | Показатель эффективности |
| 1. Повышение самообразования.
 | -Работа по самообразованию: повышение квалификации путем участия в семинарах, секциях любого направления, повышающего общий творческий потенциал-Наличие курсов повышения квалификации |
| 2.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и др.) | -Наличие методических разработок-Ведение кружков различной направленности, группового проекта: средний и старший дошкольный возраст (кружковая работа, проектная деятельность) младший дошкольный возраст (проектная деятельность)-Применение ИКТ, ТСО в педагогическом процессе-Качество работы с социумом (библиотека, СДК, школа, музыкальная школа, СМИ, поликлиника и т.д.) |
| 3.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников. | -Наличие педагогической диагностики развития воспитанников-Уровень выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования-Подготовка и участие воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях |
| 4.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. | Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями:-аналитическое направление: анкетирование, тестирование.-познавательное направление: обогащение семьи знаниями (консультации, родительские всеобучи и др.);-информационное направление: стенды, папки-передвижки, тематические выставки, буклеты, карточки-методички-досуговое направление: участие в праздниках, акции, фестивали…- использование ИКТ в работе с родителями-Наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей-Участие в работе Консультативного пункта |
| 5.Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы. | -Проведение открытых мероприятий, выступления на методических объединениях, семинарах:-Участие педагогов в конкурсе профессионального мастерства: «Воспитатель года», «Детский сад года» «Зеленый огонек»-Участие в конкурсах методических разработок: «Педагогический олимп», «Неопалимая купина» и др.-Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности: наличие рабочей программы-Перспективные и календарные планы, конспекты открытых занятий |
| 6.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы. | -Наличие и качество авторских методических материалов для работы с детьми и родителями по сохранению и укреплению здоровья.-Организация деятельности воспитанников в каникулярное время, в летний оздоровительный период-Выполнение режима двигательной активности (закаливание, утренняя гимнастика, психогимнастика, физминутки, дыхат. упражнения и т.д.)-Организация и проведение совместных физкультурно- оздоровительных мероприятий с детьми и родителями-Отсутствие замечаний по организации питания детей.-Положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков воспитанниками ( в том числе по болезни) |
| 7.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др. | -Качественное содержание предметно-развивающей среды (оформление миникабинетов, оснащение игровых зон в соответствии с возрастом, эстетика оформления, безопасность, гигиеничность)-Качество оформления и содержания участков: наличие развивающей среды, уход за насаждениями, создание артобъектов и любого благоустройства |
| 8.Уровень исполнительской дисциплины, личный вклад в общие результаты деятельности учреждения. | -Участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке к внесению изменений в положение об оплате труда работников, личный вклад в повышение рейтинга МБДОУ и др.)-Систематическое предоставление информации для размещения на сайте ДОУ-Участие в изготовлении декораций, оформления ДОУ к праздникам, в субботниках и др. мероприятиях-Творческая, актерская инициатива в проведении утренников, исполнение ролейИсполнительская дисциплина:- отсутствие замечаний по выполнению обязанностей по должности, правил внутреннего трудового распорядка.-Отсутствие обоснованных жалоб родителей-Отсутствие замечаний по выполнению инструкций (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.)-Отсутствие задолженности по родительской плате |

**V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников, при установлении размеров выплат стимулирующего характера определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров выплат стимулирующего характера педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им выплат стимулирующего характера, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

5.5. Концертмейстерам, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Учреждении, размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат 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 стимулирующих выплатосуществляется по окончании указанных периодов.

В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности.

В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения; расширения зоны обслуживания; выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная денежная выплата воспитателям дошкольных учреждений не увеличивается.

5.7. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, Учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

5.8. Заведующий проверяет документы об образовании и устанавливает приказом работникам должностные оклады (ставки заработной платы), ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом управления образования и молодёжной политики администрации Георгиевского городского округа.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров выплат стимулирующего характера работников Учреждения несёт заведующий.

**VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

**педагогических работников**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**VII. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся**

**квалификационной за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Старший воспитатель;воспитатель | Воспитатель;старший воспитатель |
| Руководитель физического воспитания | инструктор по физической культуре |
| Учитель-логопед | учитель-логопед; |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | музыкальный руководитель; |

**VIII.Особенности оплаты труда педагогических работников**

8.1. Настоящие особенности оплаты труда педагогических работников применяются в МБДОУ «Детский сад №17 «Журавушка» ст. Лысогорской», реализующем общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования.

8.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 ТК РФ и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466 (далее - приказ Минобрнауки России).

8.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

8.4. За учебную нагрузку или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

*Рассмотрено на общем собрании работников*

*МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка»*

*ст. Лысогорской»*

 *Протокол № 2 от 25.12.2017 г.*

 **Приложение 1**

 к положению по оплате труда

 работников МБДОУ «Детский сад №17

 «Журавушка» ст. Лысогорской»

**Критерии отнесения должностей служащих МБДОУ к профессиональным квалификационным группам**

1. Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификации-онным группам осуществляется по минимальному уровню требований к ква-лификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важ-ное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квали-фикационным группам, исходя из более высокого уровня требований к ква-лификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квали-

фикационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

 Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениям

 **Приложение 2**

 к положению по оплате труда

 работников МБДОУ «Детский сад №17

 «Журавушка» ст. Лысогорской»

Перечень и порядок выплат компенсационного характера в

МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

1. Перечень видов выплат компенсационного характера

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. 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).

3.Выплаты до минимального размера оплаты труда.

4. За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к долж­ностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установ­лено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актам Ставропольского края.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабо­чих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуще­ствления устанавливаются коллективным договором, локаль­ными нормативными актами МБДОУ в соответствии с настоящим положением.

3. При введении новых систем оплаты труда работников МБДОУ размеры и условия осуществления выплат компенсационно­го характера конкретизируются в трудовых договорах работников:

4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

6.Выплаты до минимального размера оплаты труда.

 **Приложение 3**

 к «Положению по оплате труда

 работников МБДОУ «Детский сад №17

 «Журавушка» ст. Лысогорской»

**Перечень и порядок выплат стимулирующего характера в МБДОУ**

**«Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской»**

1. Перечень видов выплат стимулирующего характера

1.1. Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ устанавливаются по следующим видам:

1.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.1.2. За качество выполняемых работ.

1.1.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

1.1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

1.2.1. За ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак.

1.2.2. За сложность и напряженность труда.

1.2.3. Денежные выплаты воспитателям общеобразовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей.

1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3.1. На основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг.

1.4.Выплаты за стаж непрерывной работы рабочим и служащим

1.4.1. при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%

 при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%

 при выслуге лет свыше 5 лет – 15%

1.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.5.1. В соответствии с Положением по премированию работников МБДОУ.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера и иных выплат в МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

 1. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, размеры и условия их осуществле­ния устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ в соответствии с настоящим положением.

2. К выплатам стимулирующего характера и иным выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. При введении новых систем оплаты труда работников МБДОУ размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Приложение № 1

 к Приложению № 3 «Перечень выплат стимулирующего характера

в МБДОУ «Детский сад №17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

 к Положению об оплате труда МБДОУ «Детский сад №17

«Журавушка» ст. Лысогорской»

 ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитателя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Показатель**  | **Подтверждающие материалы** | **Утвержде-но** | **Выполнено** |
| **работник** | **администрация** | **средний балл** |
| **Критерий 1** | Работа по самообразованию: повышение квалификации путем участия в семинарах, секциях любого направления, повышающего общий творческий потенциалНаличие курсов повышения квалификации | Наличие темы, плана, материалов по теме самообразования, дипломы, свидетельства, удостоверения | 0,5  |  |  |  |
| **Итого по критерию 1, max** |  |  | **0,5** |  |  |  |
| 2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и др.) | Организация методической работы в ДОУ | Разработка методических материалов (годовой план, режим занятий, планирование, ведение методической документации и т.д.) | 10,0 |  |  |  |
| Наличие методических разработок | Презентации, творческие отчеты, обобщенный пед.опыт | 1,0 |  |  |  |
| Ведение кружков различной направленности, группового проекта: средний и старший дошкольный возраст (кружковая работа, проектная деятельность) младший дошкольный возраст (проектная деятельность)Высокий уровень | План кружковой работы. Отчеты о проведенных мероприятиях. Фотоотчеты | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| Применение ИКТ, ТСО в педагогическом процессе | Самоанализ, фотоотчеты | 1,0 |  |  |  |
| Ведение сайта ДОУ | Создание сайта учреждения, систематическое обновление информации, публикация и тд.  | 5,0 |  |  |  |
| Качество работы с социумом (библиотека, СДК, школа, музыкальная школа, СМИ, поликлиника и т.д.)Высокий уровень | План работы, фотоматериалы, результат анкетирования | 0,5 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,3 |  |  |  |
| **Итого по критерию 2, max** |  |  | **18,5** |  |  |  |
| 3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.  | Своевременное проведение мониторинга развития воспитанников ДОУ | Организация проведения мониторинга развития воспитанников ДОУ | 2,0 |  |  |  |
| Наличие диагностики развития воспитанников | Диагностические методики и материалы. План коррекционной работы | 1,0 |  |  |  |
| Уровень выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования  | Результаты мониторинга |  |  |  |  |
| 70-100% |  | 0,5 |  |  |  |
| 50-69% |  | 0,3 |  |  |  |
| Подготовка и участие воспитанников в различных конкурсах и соревнованиях:- на уровне ДОУ; | Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма | 0,3 |  |  |  |
| - на уровне района; |  | 0,5 |  |  |  |
| - на уровне края; |  | 0,7 |  |  |  |
| - на уровне Российской Федерации. |  | 1,0 |  |  |  |
| **Итого по критерию 3 max,** |  |  | **4,5** |  |  |  |
| 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. | Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями:-аналитическое направление: анкетирование, тестирование. | Самоанализ. Результаты анкетирования, наличие полных сведений о семье | 0,5 |  |  |  |
| -познавательное направление: обогащение семьи знаниями (консультации, родительские всеобучи и др.); | Материалы консультаций | 0,5 |  |  |  |
| -информационное направление: стенды, папки-передвижки, тематические выставки, буклеты, карточки-методички и т.д.; | Информационный материал | 0,5 |  |  |  |
| -досуговое направление: участие в праздниках, акции, фестивали и др. | Фотоотчет  | 0,5 |  |  |  |
| - использование ИКТ в работе с родителями | Наличие электронных адресов родителей, их входы на сайт ДОУ | 0,5 |  |  |  |
| Наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей | Книга отзывов  | 0,5 |  |  |  |
| Организация работы Консультативного пункта | Наличие и оформление документации в установленные сроки | 1,0 |  |  |  |
| Участие в работе Консультативного пункта | Отметка в журнале ведения лекций | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие замечаний по выполнению инструкций (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.) | Самоанализ, результаты контроля | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию 4, max** |  |  | **5,0** |  |  |  |
| 5. Участие педагогов в разработке и реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования | Проведение открытых мероприятий, выступления на методических объединениях, семинарах: | Наличие текстов выступлений, самоанализ, фотоотчеты |  |  |  |  |
| на уровне ДОУ |  | 0,5 |  |  |  |
| на уровне района |  | 1,0 |  |  |  |
| Участие педагогов в конкурсе профессионального мастерства: | Конкурсный материал, фотоотчет |  |  |  |  |
| на районном уровне |  | 0,5 |  |  |  |
| на краевом уровне |  | 1,0 |  |  |  |
| на уровне Российской Федерации |  | 1,5 |  |  |  |
| Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности: перспективные и календарные планы, конспекты | Наличие и оформление документации в установленные сроки | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию 5, max** |  |  | **3,0** |  |  |  |
|  | Наличие и качество авторских методических материалов для работы с детьми и родителями по сохранению и укреплению здоровья. |  | 0,5 |  |  |  |
| Организация деятельности воспитанников в каникулярное время, в летний оздоровительный период | Наличие плана, фотоотчет | 0,5 |  |  |  |
|  Выполнение режима двигательной активности (закаливание, утренняя гимнастика, психогимнастика, физминутки, дыхат. упражнения и т.д.) | Самоанализ, результаты контроля. | 0,5 |  |  |  |
| Организация и проведение совместных физкультурно- оздоровительных мероприятий с детьми и родителями | Планы, сценарии, фотоотчет | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие замечаний по организации питания детей. | Результаты контроля | 0,5 |  |  |  |
| Положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков воспитанниками ( в том числе по болезни) | Отчет, заверенный медсестрой | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию 6, max** |  |  | **3,0** |  |  |  |
| 7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)  | Организация работы по созданию и содержанию предметно-развивающей среды **ДОУ** | Самоанализ, фотоотчет | 2,0 |  |  |  |
| Качественное содержание предметно-развивающей среды (оформление миникабинетов, оснащение игровых зон в соответствии с возрастом, эстетика оформления, безопасность, гигиеничность)Высокий уровень | Результаты контроля, фотоотчет, самоанализ, публикации на сайте. | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| Качество оформления и содержания участков: наличие развивающей среды, уход за насаждениями, создание артобъектов и любого благоустройстваВысокий уровень | Наличие декоративных насаждений, оригинальность, безопасность | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию 7, max** |  |  | **4,0** |  |  |  |
| 8. Уровень исполнительской дисциплины, личный вклад в общие результаты деятельности ДОУ | Участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке к внесению изменений в положение об оплате труда работников и др.) | Представление профсоюзного комитета | 1,0 |  |  |  |
| За общественную работу в должности председателя профсоюзного комитета | В течение срока выборности, постоянно | 3,0 |  |  |  |
| Участие в изготовлении декораций, оформления ДОУ к праздникам, в субботниках и др. мероприятиях | Самоанализ | 2,0 |  |  |  |
| Творческая, актерская инициатива в проведении утренников, исполнение ролей | Самоанализ, фотоотчет | 1,0 |  |  |  |
| Исполнительская дисциплина:- отсутствие замечаний по выполнению обязанностей по должности, правил внутреннего трудового распорядка. | Самоанализ. Результаты контроля | 1,0 |  |  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб родителей |  | 2,0 |  |  |  |
| Отсутствие замечаний по выполнению инструкций (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.) | Результаты контроля | 1,0 |  |  |  |
| Отсутствие задолженности по родительской плате  | Результаты ежемесячных отчетов | 1,0 |  |  |  |
| **Итого по критерию 8, max** |  |  | **12,0** |  |  |  |
| **Всего по всем критериям** |  |  | **50,5** |  |  |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

«Принято» « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. Ответственный за прием оценочных листов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Приложение № 2

 к Приложению № 3 «Перечень выплат стимулирующего характера

в МБДОУ «Детский сад №17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

 к Положению об оплате труда МБДОУ «Детский сад №17

«Журавушка» ст. Лысогорской»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы инструктора по физической культуре

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Показатель**  | **Подтверждающие материалы** | **утверждено** | **выполнено** |
| **работник** | **администрация** | **средний балл** |
| **1.** Повышение уровня самообразования | Работа по самообразованию: повышение квалификации путем участия в семинарах, секциях любого направления, повышающего общий творческий потенциал | Наличие темы, плана, материала по теме самообразованию | 0,5  |  |  |  |
| **Итого по критерию, max 1** |  |  | **0,5** |  |  |  |
| 2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты и др.) | Наличие методических разработок физкультурно-оздоровительной, здоровьесберегающей и спортивной направленности | Презентации, творческие отчеты, обобщенный педагогический опыт | 1,0 |  |  |  |
| Ведение кружков оздоровительной, спортивной направленности, группового проекта средний и старший дошкольный возраст (кружковая работа, проектная деятельность) младший дошкольный возраст (проектная деятельность)Высокий уровень | План кружковой работы, отчеты о проведенных мероприятиях, фотоотчеты | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень | 0,5 |  |  |  |
| Применение ИКТ, ТСО в педагогическом процессе | Самоанализ, фотоотчет | 1,0 |  |  |  |
| Качество работы с социумом (спортивная школа, СМИ, общеобразовательная школа, поликлиника и т.д.)Высокий уровень | План работы, фотоматериалы | 0,5 |  |  |  |
| Средний уровень | 0,3 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 2** |  |  | **3,5** |  |  |  |
| 3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.  | Наличие диагностики физического развития воспитанников | Диагностические методики и материалы. План коррекционной работы | 1,0 |  |  |  |
| Уровень выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования  | Результаты мониторинга |  |  |  |  |
| 70-100% |  | 0,5 |  |  |  |
| 50-69% |  | 0,3 |  |  |  |
| Подготовка и участие воспитанников в спортивных соревнованиях:- на уровне ДОУ; | Грамоты, дипломы, сертификаты, фотоотчеты. | 0,3 |  |  |  |
| - на уровне района; |  | 0,5 |  |  |  |
| - на уровне края. |  | 0,7 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 3** |  |  | **3,0** |  |  |  |
| 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. | Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями:-аналитическое направление: анкетирование, тестирование. | Самоанализ. Результаты контроля. Результаты анкетирования, тестирования. | 0,5 |  |  |  |
| -познавательное направление: обогащение семьи знаниями (консультации, родительские всеобучи и др.); | Материалы консультаций | 0,5 |  |  |  |
| -информационное направление: стенды, папки-передвижки, тематические выставки, буклеты, карточки-методички и т.д.; | Информационный материал | 0,5 |  |  |  |
| -досуговое направление: спортивные праздники, развлечения и др. | Фотоотчет  | 0,5 |  |  |  |
| - использование ИКТ в работе с родителями | Интернет-консультации | 0,5 |  |  |  |
| Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей | Книга отзывов  | 0,5 |  |  |  |
| Участие в работе Консультативного пункта | Отметка в журнале ведения лекций | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 4** |  |  | **3,5** |  |  |  |
| 5. Участие педагогов в разработке и реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования | Проведение открытых мероприятий, выступления на методических объединениях, семинарах: | Наличие текстов выступлений, самоанализ, фотоотчеты |  |  |  |  |
| на уровне ДОУ |  | 0,5 |  |  |  |
| на уровне района |  | 1,0 |  |  |  |
| Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства | Конкурсный материал, фотоотчет |  |  |  |  |
| на районном уровне |  | 0,5 |  |  |  |
| на краевом уровне |  | 1,0 |  |  |  |
| на уровне Российской Федерации |  | 1,5 |  |  |  |
| Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности, ведение перспективных и календарных планов, конспектов  | Наличие и оформление документации в установленные сроки | 0,5 |  |  |  |
| Качество взаимодействия с воспитателями, медсестрой | Самоанализ, отчет медсестры |  |  |  |  |
| Высокий уровень |  | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 5** |  |  | **6,5** |  |  |  |
| 6. Организация физкультурно-оздоровительной работы | Наличие авторских методических материалов для работы с детьми и родителями по сохранению и укреплению здоровья. | Методические материалы | 0,5 |  |  |  |
| Организация деятельности воспитанников в каникулярное время, в летний оздоровительный период | Наличие плана работы, фотоотчет | 0,5 |  |  |  |
|  Выполнение режима двигательной активности (закаливание, утренняя гимнастика, психогимнастика, физминутки, дыхат. упражнения и т.д.) | Самоанализ, результаты контроля | 0,5 |  |  |  |
| Организация и проведение совместных физкультурно- оздоровительных мероприятий с детьми и родителями | Фотоотчет | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 6** |  |  | **2,0** |  |  |  |
| 7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)  |  | Результаты контроля, фотоотчет, самоанализ, публикации на сайте ДОУ | 1,5 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,7 |  |  |  |
| Участие в оформлении групповых физкультурных уголковВысокий уровень | Самоанализ  | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 7** |  |  | **2,5** |  |  |  |
| 8. Уровень исполнительской дисциплины, личный вклад в общие результаты деятельности ДОУ | Участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке к внесению изменений в положение об оплате труда работников и др.) | Представление профсоюзного комитета | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие замечаний по выполнению инструкций (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.) | Самоанализ | 0,5 |  |  |  |
| Участие в изготовлении декораций, оформления ДОУ к праздникам, в субботниках и др. мероприятиях | Самоанализ, фотоотчет | 0,5 |  |  |  |
| Творческая, актерская инициатива в проведении утренников, исполнение ролей | Результаты контроля, самоанализ | 0,5 |  |  |  |
| Исполнительская дисциплина:- отсутствие замечаний по выполнению обязанностей по должности, правил внутреннего трудового распорядка. | Самоанализ. Результаты контроля | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб родителей |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 8** |  |  | **3,0** |  |  |  |
| **Всего по всем критериям** |  |  | **24,5** |  |  |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

«Принято» « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

Ответственный за прием оценочных листов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Приложение № 3

 к Приложению № 3 «Перечень выплат стимулирующего характера

в МБДОУ «Детский сад №17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

 к Положению об оплате труда МБДОУ «Детский сад №17

«Журавушка» ст. Лысогорской»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы музыкального руководителя

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Показатель**  | **Подтверждающие материалы** | **утверждено** | **выполнено** |
| **работник** | **администрация** | **средний балл**  |
| **1.** Повышение уровня самообразования | Работа по самообразование: повышение квалификации путем участия в семинарах, секциях любого направления, повышающего общий творческий потенциалНаличие курсов повышения квалификации | Наличие темы, плана, материала по теме самообразованию, дипломы, свидетельства, удостоверения | 0,5  |  |  |  |
| **Итого по критерию max 1** |  |  | **0,5** |  |  |  |
| 2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты , социальные проекты и др.) | Наличие методических разработок  | Презентации, творческие отчеты, обобщенный педагогический опыт | 1,0 |  |  |  |
| Ведение кружков художественно-эстетической направленности, группового проекта средний и старший дошкольный возраст (кружковая работа, проектная деятельность) младший дошкольный возраст (проектная деятельность)Высокий уровень | План кружковой работы, отчеты о проведенных мероприятиях, фотоотчеты | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень | 0,5 |  |  |  |
| Применение ИКТ, ТСО в педагогическом процессе | Самоанализ, фотоотчет | 1,0 |  |  |  |
| Качество работы с социумом (музыкальная школа, СМИ, общеобразовательная школа, СДК и т.д.)Высокий уровень | План работы, фотоматериалы | 0,5 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,3 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 2** |  |  | **3,5** |  |  |  |
| 3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.  | Наличие диагностики музыкального развития воспитанников | Диагностические методики и материалы. План коррекционной работы | 1,0 |  |  |  |
| Уровень выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования  | Результаты мониторинга |  |  |  |  |
| 70-100% |  | 0,5 |  |  |  |
| 50-69% |  | 0,3 |  |  |  |
| Подготовка и участие воспитанников в музыкальных конкурсах:- на уровне ДОУ, станицы; | Грамоты, дипломы, сертификаты, фотоотчеты. | 0,5 |  |  |  |
| - на уровне района; |  | 1,0 |  |  |  |
| - на уровне края. |  | 1,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 3** |  |  | **4,5** |  |  |  |
| 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. | Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями:-аналитическое направление: анкетирование, тестирование. | Самоанализ. Результаты контроля. Результаты анкетирования, тестирования. | 0,5 |  |  |  |
| -познавательное направление: обогащение семьи знаниями (консультации, родительские всеобучи и др.); | Материалы консультаций | 0,5 |  |  |  |
| -информационное направление: стенды, папки-передвижки, тематические выставки, буклеты, карточки-методички и т.д.; | Информационный материал | 0,5 |  |  |  |
| -досуговое направление: праздники, развлечения и др. | Фотоотчет  | 0,5 |  |  |  |
| - использование ИКТ в работе с родителями | Интернет-консультации | 0,5 |  |  |  |
| Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей | Книга отзывов  | 0,5 |  |  |  |
| Участие в работе Консультативного пункта | Отметка в журнале ведения лекций | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 4** |  |  | **3,5** |  |  |  |
| 5. Участие педагогов в разработке и реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования | Проведение открытых мероприятий, выступления на методических объединениях, семинарах: | Наличие текстов выступлений, самоанализ, фотоотчеты |  |  |  |  |
| на уровне ДОУ |  | 0,5 |  |  |  |
| на уровне района |  | 1,0 |  |  |  |
| Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства: | Конкурсный материал, фотоотчет |  |  |  |  |
| на районном уровне |  | 0,5 |  |  |  |
| на краевом уровне |  | 1,0 |  |  |  |
| на уровне Российской Федерации |  | 1,5 |  |  |  |
| Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности.  | Наличие и оформление документации в установленные сроки | 0,5 |  |  |  |
| Качество взаимодействия с воспитателями | Самоанализ, отчеты воспитателей |  |  |  |  |
| Высокий уровень |  | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 5** |  |  | **6,5** |  |  |  |
| 6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)  | Качественное содержание предметно-развивающей среды (оформление миникабинета, пособия, в том числе нестандартные, эстетика оформления, безопасность, гигиеничность)Высокий уровень | Результаты контроля, фотоотчет, самоанализ, публикации на сайте ДОУ | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| Участие в оформлении групповых музыкальных уголковВысокий уровень | Самоанализ | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max6** |  |  | **2,0** |  |  |  |
| 7. Уровень исполнительской дисциплины, личный вклад в общие результаты деятельности ДОУ | Участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке к внесению изменений в положение об оплате труда работников и др.) | Представление профсоюзного комитета | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие замечаний по выполнению инструкций (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.) | Самоанализ | 0,5 |  |  |  |
| Творческая, актерская инициатива в проведении утренников, исполнение ролей | Самоанализ, фотоотчет | 0,5 |  |  |  |
| Участие в изготовлении декораций, оформления ДОУ к праздникам, в субботниках и др. мероприятиях | Результаты контроля, самоанализ | 0,5 |  |  |  |
| Исполнительская дисциплина:- отсутствие замечаний по выполнению обязанностей по должности, правил внутреннего трудового распорядка. | Самоанализ. Результаты контроля | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб родителей |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 7** |  |  | **3,0** |  |  |  |
| **Всего по всем критериям** |  |  | **23,5** |  |  |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

«Принято» « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

Ответственный за прием оценочных листов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 Приложение № 4

 к Приложению № 3 «Перечень выплат стимулирующего характера

в МБДОУ «Детский сад №17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

 к Положению об оплате труда МБДОУ «Детский сад №17

«Журавушка» ст. Лысогорской»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы учителя-логопеда

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указывается период работы)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Показатель**  | **Подтверждающие материалы** | **утверждено** | **выполнено** |
| **работник** | **администрация** | **средний балл**  |
| **1.** Повышение уровня самообразования | Работа по самообразование: повышение квалификации путем участия в семинарах, секциях любого направления, повышающего общий творческий потенциалНаличие курсов повышения квалификации | Наличие темы, плана, материала по теме самообразованию, дипломы, свидетельства, удостоверения | 0,5  |  |  |  |
| **Итого по критерию max 1** |  |  | **0,5** |  |  |  |
| 2. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты и др.) | Наличие методических разработок  | Презентации, творческие отчеты, обобщенный педагогический опыт | 1,0 |  |  |  |
| Ведение кружков коррекционной направленности , группового проекта средний и старший дошкольный возраст (кружковая работа, проектная деятельность) младший дошкольный возраст (проектная деятельность)Высокий уровень | План кружковой работы, отчеты о проведенных мероприятиях, фотоотчеты | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень | 0,5 |  |  |  |
| Применение ИКТ, ТСО в педагогическом процессе | Самоанализ, фотоотчет | 1,0 |  |  |  |
| Качество работы с социумом (СМИ, общеобразовательная школа, поликлиника и т.д.)Высокий уровень | План работы, фотоматериалы | 0,5 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,3 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 2** |  |  | **3,5** |  |  |  |
| 3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.  | Наличие диагностики речевого развития воспитанников | Диагностические методики и материалы. План коррекционной работы | 1,0 |  |  |  |
| Уровень выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования  | Результаты мониторинга |  |  |  |  |
| 70-100% |  | 0,5 |  |  |  |
| 50-69% |  | 0,3 |  |  |  |
| Подготовка и участие воспитанников в конкурсах:- на уровне ДОУ, станицы; | Грамоты, дипломы, сертификаты, фотоотчеты. | 0,5 |  |  |  |
| - на уровне района; |  | 1,0 |  |  |  |
| - на уровне края. |  | 1,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 3** |  |  | **4,5** |  |  |  |
| 4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. | Качество взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями:-аналитическое направление: анкетирование, тестирование. | Самоанализ. Результаты контроля. Результаты анкетирования, тестирования. | 0,5 |  |  |  |
| -познавательное направление: обогащение семьи знаниями (консультации, родительские всеобучи и др.); | Материалы консультаций | 0,5 |  |  |  |
| -информационное направление: стенды, папки-передвижки, тематические выставки, буклеты, карточки-методички и т.д.; | Информационный материал | 0,5 |  |  |  |
| -досуговое направление: праздники, развлечения и др. | Фотоотчет  | 0,5 |  |  |  |
| - использование ИКТ в работе с родителями | Интернет-консультации | 0,5 |  |  |  |
| Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей | Книга отзывов  | 0,5 |  |  |  |
| Участие в работе Консультативного пункта | Отметка в журнале ведения лекций | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 4** |  |  | **3,5** |  |  |  |
| 5. Участие педагогов в разработке и реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования | Проведение открытых мероприятий, выступления на методических объединениях, семинарах: | Наличие текстов выступлений, самоанализ, фотоотчеты |  |  |  |  |
| на уровне ДОУ |  | 0,5 |  |  |  |
| на уровне района |  | 1,0 |  |  |  |
| Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства: | Конкурсный материал, фотоотчет |  |  |  |  |
| на районном уровне |  | 0,5 |  |  |  |
| на краевом уровне |  | 1,0 |  |  |  |
| на уровне Российской Федерации |  | 1,5 |  |  |  |
| Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности.  | Наличие и оформление документации в установленные сроки | 0,5 |  |  |  |
| Качество взаимодействия с воспитателями | Самоанализ, отчеты воспитателей |  |  |  |  |
| Высокий уровень |  | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 5** |  |  | **6,5** |  |  |  |
| 6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)  | Качественное содержание предметно-развивающей среды (оформление миникабинета, пособия, в том числе нестандартные, эстетика оформления, безопасность, гигиеничность)Высокий уровень | Результаты контроля, фотоотчет, самоанализ, публикации на сайте ДОУ | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| Участие в оформлении групповых уголковВысокий уровень | Самоанализ | 1,0 |  |  |  |
| Средний уровень |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 6** |  |  | **2,0** |  |  |  |
| 7. Уровень исполнительской дисциплины, личный вклад в общие результаты деятельности ДОУ | Участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке к внесению изменений в положение об оплате труда работников и др.) | Представление профсоюзного комитета | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие замечаний по выполнению инструкций (по охране жизни и здоровья детей, противопожарному режиму и т.д.) | Самоанализ | 0,5 |  |  |  |
| Творческая, актерская инициатива в проведении утренников, исполнение ролей | Самоанализ, фотоотчет | 0,5 |  |  |  |
| Участие в изготовлении декораций, оформления ДОУ к праздникам, в субботниках и др. мероприятиях | Результаты контроля, самоанализ | 0,5 |  |  |  |
| Исполнительская дисциплина:- отсутствие замечаний по выполнению обязанностей по должности, правил внутреннего трудового распорядка. | Самоанализ. Результаты контроля | 0,5 |  |  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб родителей |  | 0,5 |  |  |  |
| **Итого по критерию max 7** |  |  | **3,0** |  |  |  |
| **Всего по всем критериям** |  |  | **23,5** |  |  |  |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

«Принято» « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

Ответственный за прием оценочных листов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 **Приложение 4**

 к «Положению по оплате труда

 работников МБДОУ «Детский сад №17

 «Журавушка» ст. Лысогорской»

|  |  |
| --- | --- |
| **Утверждаю:****Заведующий МБДОУ** **«Детский сад №17 « Журавушка»****ст. Лысогорской»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.И. Бухтоярова****«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г.** | **Согласовано:****Председатель первичной** **профсоюзной организации****МБДОУ «Детский сад №17 « Журавушка»****ст. Лысогорской»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Е. Мещерякова****«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018г.** |

**Положение о комиссии по распределению фонда стимулирования работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской»**

**1.Общие положения.**

1.1. Комиссия по распределению фонда стимулирования работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской» создается для обеспечения объективности при назначении стимулирующих выплат работникам, усиления материальной заинтересованности заведующего в обеспечении результата деятельности Учреждения.

1.2. Состав комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

1.3. В состав комиссии входят: заведующий, старшая медсестра, завхоз, председатель ПК, представитель от педагогических работников и представитель от обслуживающего персонала.

**2. Основные задачи.**

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты работникам на основании «Положения по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 17 «Журавушка» ст. Лысогорской».

 **3.Права.**

Члены комиссии имеют право:

3.1. Запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

3.2. Вносить на рассмотрение председателя комиссии предложения об увеличении, изменении или отмене надбавок к должностным окладам, о поощрении отдельных работников за достигнутые успехи.

3.3. Ежегодно анализировать показатели деятельности работников и определять количество баллов по каждому работнику учреждения.

3.4. Ежегодно определять стоимость одного балла по учреждению (в зависимости от лимита фонда заработной платы).

**4. Обязанности.**

Члены комиссии обязаны:

4.1. Быть объективными и доброжелательными при обсуждении профессиональных и личностных качеств всех работников.

4.2. Соблюдать регламент работы комиссии.

4.3. Выполнять поручения, данные председателем (заместителем председателя) комиссии.

**5. Ответственность.**

Комиссия обеспечивает объективность принимаемых решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или об отказе в установлении надбавки.

**6. Организация работы.**

6.1. Комиссия организует свою работу дважды в год (в августе, декабре), при необходимости чаще.

6.2. Председатель комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания, распределяет обязанности между членами комиссии.

6.3. Заместитель председателя комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию).

6.4. Секретарь комиссии оформляет протоколы ее заседаний, делает выписки из протоколов, оформляет документы на архивное хранение.

6.5. Решение по установлению стимулирующих выплат принимается общим открытым обсуждением на основании результатов анализа деятельности образовательного учреждения, анализа жалоб и писем граждан, результатов тематических и комплексных проверок и других форм контроля.

6.6. Решение комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава комиссии.

6.7. Заседания комиссии оформляются протоколами, с указанием надбавки по каждому критерию. В протоколе указывается, за что снимается или увеличивается надбавка тому или иному работнику дошкольного учреждения. Протокол подписывается председателем и всеми членами комиссии.

6.8. На основании протокола комиссии издается приказ по МБДОУ о выплате стимулирующих надбавок работникам.

6.9. Приказы об установлении надбавок издаются ежегодно до 01 сентября и 01 января, а также по мере внеочередных заседаний комиссии.

 **Приложение 5**

 к «Положению по оплате труда

 работников МБДОУ «Детский сад

 №17 «Журавушка» ст. Лысогорской»

**Перечень работников, занятых во вредных условиях, за работу в которых устанавливаются доплаты.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Должность** | **пункты из «Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №17 «Журавушка» ст. Лысогоркой»** | **Основание (нормативный документ, номер и дата)** | **%** |
| 1 | Воспитатель | **п. 2.1.**За напряженность трудового процесса | Статья 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Статья 423 ТК РФ «Применение законов и иных нормативных правовых актов» | 4 |
| 2 | Музыкальный руководитель | **п. 2.1.** За напряженность трудового процесса | Статья 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Статья 423 ТК РФ «Применение законов и иных нормативных правовых актов» | 4 |
| 3 | Инструктор по физической культуре | **п. 2.1.** За напряженность трудового процесса | Статья 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Статья 423 ТК РФ «Применение законов и иных нормативных правовых актов» | 4 |
| 4 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) | **п. 2.3.1.** Стирка, сушка и глажение спецодежды | Приказ Гособразования СССР № 579 от 20.08.1990 г. «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гособразования СССР» | 12 |
| 5 | Повар, подсобный рабочий кухни  | **п. 2.3.2.** Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.**п. 2.3.3.** Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. | Приказ Гособразования СССР № 579 от 20.08.1990 г. «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гособразования СССР»  | 66 |
| 6 | Подсобный рабочий кухни | **п. 2.3.4.** Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. | Приказ Гособразования СССР № 579 от 20.08.1990 г. «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гособразования СССР» | 12 |

 Разработано на основании Постановления Правительства РФ № 870 от 20.11.2008 г. «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и результатами поведения специальной оценки оплаты труда.