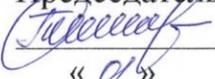


Согласовано:

Председатель профкома

 Сашихина Т.Н.
« 01 » 02 20 21 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ЦРР – ДС №43

 п.Вольгинский
Былина Э.А.
« 01 » 02 20 21 г.

Приказ № 20-к от 01.02.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №43»
пос. Вольгинский

Принято на Общем собрании
работников
протокол №1
от «01» февраля 20 21 г.

Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №43» пос.Вольгинский

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №43» пос.Вольгинский (далее – Положение) разработано на основании Постановления администрации Петушинского района от 24.09.2008 № 121/12 "Об утверждении Положения "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального образования "Петушинский район" от 28.11.2019 г. №2490 и определяет порядок формирования систем оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №43» (далее - Организация), по виду экономической деятельности «85.11 Образование дошкольное» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования (далее - Положение) распространяется на работников муниципальных организаций отрасли образования, на педагогических работников муниципальных организаций образования.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников организаций устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников организаций;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности организаций, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования "Петушинский район" и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников Организации не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Определение размеров заработной платы работника Организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

1.6. Заработная плата работников организации (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера

включаются в трудовые договоры с работниками.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Организации устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников организаций, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников областных государственных организаций.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Руководитель организации обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организации.

2. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников организаций

2.1. Педагогический состав

2.1.1. Месячная заработная плата педагогического состава определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогическому сотруднику работающему на условиях совместительства;

Установленная педагогическому сотруднику при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.1.2. Тарификация на педагогический состав производится один раз в год

2.1.3. Сотруднику выполняющим в той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.2. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических и других работников организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических и других работников;

Размер оплаты за один час определяется путем деления размера должностного оклада работника на установленную норму часов работы в месяц, по занимаемой должности.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- 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);

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

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

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;

б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

4.5. 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):

4.5.1. В организации каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

4.5.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

4.5.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.5.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Педагогическим работникам по сумме баллов, согласно критериям, Положения «Об оценке эффективности деятельности педагогических работников» от 10.01.2014 г. (Приложение №2)

5.3. Обслуживающему персоналу согласно Положению «О выплатах стимулирующего и социального характера работникам МБДОУ ЦРР ДС №43» от 10.01.2014 г., получающим минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

Показатели и размер для премирования работников младшего обслуживающего персонала (делопроизводитель, младший воспитатель, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, шеф-повар, повар, сторож, уборщица, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, подсобный рабочий, дворник):

1. За качественное выполнение своих профессиональных обязанностей. до 3000 руб.
2. За высокий уровень исполнительской дисциплины. до 300 руб.
3. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности. до 200 руб.
4. За сложность и (или) напряженность выполняемой работы. до 200 руб.
5. За высокую результативность и качество выполняемых работ. до 2000 руб.
6. За своевременное и качественное выполнение ремонтных и отделочных работ до 500 руб.
7. За высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий. до 400 руб.
8. Содержание в образцовом санитарном состоянии закрепленных для уборки объектов (участков), своевременную и качественную уборку снега в зимний период до 500 руб.

9. Своевременное и качественное выполнение работ по обслуживанию кухни, содержание посуды, инвентаря и спецодежды в хорошем состоянии в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. до 500 руб.

При установлении выплат стимулирующего характера учитываются особенности условий труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду и другие факторы, выделяющие работника среди остальных.

Премия за отличное санитарное состояние младшим воспитателям, уборщицам служебных помещений выплачивается при отсутствии замечаний со стороны администрации, медицинских работников, других контролирующих органов по поводу санитарного состояния закрепленных помещений.

Условия и размер выплаты материальной помощи работникам ДООУ.

1. Материальная помощь в размере до 3000 рублей устанавливается работникам ДООУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников и выплачивается в следующих случаях:
 - непредвиденных семейных обстоятельствах (смерть членов семьи и близких родственников, стихийное бедствие);
 - длительным заболеванием и необходимостью платного лечения;
 - тяжелым материальным положением;
 - в особых случаях (юбилей работника 50,55,60 лет; свадьба работника или его детей; выход работника на пенсию);
2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующего ДООУ и личного заявления работника.

6. Оплата труда руководителя организации

6.1. На руководителя муниципального организации отрасли образования распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем.

6.2. Заработная плата руководителю организации выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем другим работникам с периодичностью и в сроки, установленные в МБДОУ.

7. Оплата труда заместителей руководителя организации

7.1. На заместителей руководителя организации распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

8. Иные выплаты

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта организации, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

8.2. Средний дневной заработок производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 3 (три) календарных месяца, предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 – го по 30 – е (31 – е) число соответствующего месяца включительно в феврале по 28 – е (29 – е) число включительно.

8.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации при увольнении, учебных отпусков, командировок исчисляется за последние 3 (три) календарных месяца.

9. Заключительные положения.

9.1. Штатное расписание Организации утверждается руководителем Организации в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Организации.

9.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организации вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.3. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

9.4. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Организации, работникам может быть установлена и выплачена единовременная премия в связи с особо значимыми событиями, единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) или оказана материальная помощь в случаях, установленных положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Организации.

9.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Организацией самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

**МЕТОДИКА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**1. Схема расчета должностных окладов руководителей,
заместителей руководителя организации**

1.1. Должностной оклад руководителя муниципального образования определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им организации.

Перечень должностей, профессий работников организации, относимых к основному персоналу, определяется приказом управления образования.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

1.2. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

1.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одной, более одной ставках (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

1.5. Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных организаций отрасли образования устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности.

2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по режиму; младший воспитатель
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

2.2. Специалисты и служащие

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, товаровед
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория

3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера
----------------------------	------	---

2.3. Руководители структурных подразделений

Таблица № 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>
2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования
3 квалификационный уровень	1,33	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования

 <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

Таблица № 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	1,51
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист<*>; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель

4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности руководитель жизнедеятельности; физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <***>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель
----------------------------	------	--

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<*> За исключением методистов районного методического кабинета.

<***> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

4. Особенности оплаты работников методического кабинета

Педагогические работники (методисты)
Руководитель структурных подразделений
Базовый оклад умножается на;
-коэффициент уровня образования;
-коэффициент стажа работы.

Таблица № 6

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,6
	Среднее специальное образование	1,5
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,8
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,7
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,4
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,3
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,2

5. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

Таблица № 7

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР

3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных образовательных организациях, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Таблица № 8

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется	Размеры коэффициентов
1	2
1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	1,15-1,2
2. За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: -медицинским работникам -руководящим, педагогическим и другим работникам	1,3 1,15-1,2
3. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями): -руководителям -работника непосредственно занятым в таких классах(группах)	1,15 1,2
6. Заместителям руководителя по воспитательной работе, социальному педагогу, воспитателю за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитиях учреждений начального и среднего профессионального образования	1,1-1,2
7. Работникам областных государственных образовательных учреждений за работу в общеобразовательных учреждениях, созданных при исправительных колониях, в следственных изоляторах	1,2
8. Работникам областных государственных образовательных учреждений за работу в общеобразовательных учреждениях,	1,5

созданных при исправительных колониях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы <*>	
9. Работникам областных государственных учреждений за работу в указанных общеобразовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого и особого режимов <*>	1,1 - 1,15
10. Специалистам и руководящим работникам (указанным в приложении N 7 к Положению) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
11. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2 часов подряд	1,3
12. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,2
13. За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. В учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	1,15-1,2 1,25
14. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
15. За работу в учреждениях социальной защиты населения: детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых	1,15 - 1,2
16. Педагогическим работникам за работу в специализированных домах ребенка	1,2
17. Педагогическим, инженерно-педагогическим и руководителям, непосредственно обеспечивающим образовательный процесс лицеев, гимназий, колледжей, учреждений «Центр развития ребенка – детский сад»	1,15
18. Работникам образовательных и общеобразовательных учреждений за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2

<*> Установленные повышения должностных окладов исчисляются от увеличенных должностных окладов в соответствии с п. 7 настоящей таблицы.

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики (кроме случаев, указанных в пунктах 7, 8, 9 настоящей таблицы).

МБДОУ ЦРР – ДС №43 п. Вольгинский

Критерии результативности деятельности воспитателя

в _____ уч. году

Критерии	Показатели	Коэффициент показателя	Самооценка/оценка		Самооценка/оценка	
			Дата _____	Дата _____	Дата _____	Дата _____
1. Сохранение здоровья воспитанников	1.1. Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом: - незначительное - значительное (50%)	2 4				
	1.2. Выполнение плана посещаемости: - 80-90%	3				
	1.3. Организация и проведение закаливающих мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей	1				
	1.4. Применение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	2				
2. Образовательная деятельность	2.1. Наличие позитивной динамики детского развития.	1				
	2.2. Совместное образование детей с особыми образовательными потребностями и нормально развивающихся сверстников в пределах одной группы.	2				
	2.3. Результативное участие детей в конкурсах (старшие и подготовительные группы): - внутри организации; - муниципальных; - региональных, всероссийских, международных.	2 4 6				
	2.4. Результативное участие детей в музыкально-театрализованной деятельности внутри организации (2-е младшие и средние группы)	4-6				
	2.5. Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	1-2				

3.Методическая деятельность	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, систематизация дидактических материалов: - незначительное соответствие критерию - частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 2 3				
	3.2.Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях: - частично соответствуют критериям качества - полностью соответствуют критериям качества	1 2				
	3.3.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	1				
	3.4.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах): -внутри организации -на муниципальном уровне -на региональном уровне	1 2 3				
4.Исполнительская дисциплина	4.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и т.п.): - незначительное соответствие критерию - частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 2 3				
	4.2.Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	1-3				
	4.3.Участие педагога в конкурсах : - внутри организации - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	1 2 3 4				
	4.4.Увеличение интенсивности труда в	1-5				

	рассматриваемый период времени					
5. Взаимодействие с семьей и социумом	5.1. Взаимодействие со школой по вопросам преемственности (старшие и подготовительные группы)	2				
	5.2. Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры	2				
	5.3. Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей	2				
	5.4. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	3				
ИТОГО						

Примечание: за показатели 2.1., 3.3. баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов	Самооценка/оценка	
			Дата	Дата
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2		
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2		
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2		
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2		
5	Работа с родителями по обеспечению безопасности пребывания детей в ДОУ	-5		

Подпись заведующего _____
Дата _____.

Подпись воспитателя _____
Дата _____.

№	Критерии	Кол-во баллов	Самооценка/оценка Дата _____ —	Самооценка/оценка Дата _____ —
1	Активное участие в реализации ООП, Программы развития, годового плана ДОУ	2		
2	2.1 Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1		
	2.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	1		
	2.3.Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-5		
3	Эффективность художественно - эстетической работы в ДОУ, наличие позитивной динамики развития детей в рассматриваемый период	1-3		
4	Работа с родителями, педагогами образовательной организации	1-3		
5	Профилактическая работа в образовательной организации	1-2		
6	Диагностическая работа в образовательной организации	1-3		
7	Повышение квалификации	2		
8	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	1-3		
9	Уровень профессиональной культуры:			
	9.1.Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1		
	9.2. Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	1		
10	Результативность участия педагога в экспериментальной, инновационной и методической работе:			
	10.1. Педагогом разработаны методические пособия	1		
	10.3.Педагог принял участие в профессиональном конкурсе: Районного уровня			
	- победитель	3		
	- призер	2		
	- участник конкурсов	1		
Областного уровня				
- победитель	4			
- призер	3			
- участник конкурсов	2			
10.4.Педагог принял участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства				
- победитель	5			

- призер	3				
- значимый результат	2				
- участник конкурсов	1				
10.5.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.					
- внутрисадовского уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	1				
- муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	2				
- регионального и всероссийского уровня	3				
10.6. За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе:					
- внутрисадовский уровень	0,5				
- муниципальный уровень	1				
- региональный уровень	2				
10.7.Разработка и внедрение авторских программ, в том числе дополнительного образования детей					
- разработка	1				
- внедрение	2				
10.8. Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	2				
10.9.Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов в учебном году	1				
ИТОГО					

Примечание: за показатели 10.3, 10.4, 10.6, 10.7, 10.8 баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы	Самооценка/ Оценка Дата_____	Самооценка / Оценка Дата_____
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога	-2		
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2		
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2		

Подпись заведующего _____

Дата _____.

Подпись педагога _____

Дата _____

Критерии результативности деятельности логопеда

_____ в _____ уч.г.

№	Критерии	Кол-во баллов	Самооце нка/оцен ка Дата_____	Самооце нка/оцен ка Дата_____
1	Активное участие в реализации ООП, Программы развития, годового плана ДОУ	2		
2	2.1 Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1		
	2.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	1		
	2.3.Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-5		
3	Эффективность коррекционно-развивающей работы в ДОУ, наличие позитивной динамики развития детей в рассматриваемый период	1-3		
4	Работа с родителями, педагогами образовательной организации	1-3		
5	Профилактическая работа в образовательной организации	1-2		
6	Диагностическая работа в образовательной организации	1-3		
7	Повышение квалификации	2		
8	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	1-3		
9	Уровень профессиональной культуры:			
	9.1.Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1		
	9.2. Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	1		
10	Результативность участия педагога в экспериментальной, инновационной и методической работе:			
	10.1. Педагогом разработаны методические пособия	1		
	10.3.Педагог принял участие в профессиональном конкурсе: <i>Районного уровня</i> - победитель - призер - участник конкурсов <i>Областного уровня</i>	3 2 1		

- победитель	4				
- призер	3				
- участник конкурсов	2				
10.4.Педагог принял участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства					
- победитель	5				
- призер	3				
- значимый результат	2				
- участник конкурсов	1				
10.5.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.					
- внутрисадовского уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	1				
- муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	2				
- регионального и всероссийского уровня	3				
10.6. За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе:					
- внутрисадовский уровень	0,5				
- муниципальный уровень	1				
- региональный уровень	2				
10.7.Разработка и внедрение авторских программ, в том числе дополнительного образования детей					
- разработка	1				
- внедрение	2				
10.8. Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	2				
10.9.Эстетическое оформление предметной среды, закреплённых помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов в учебном году	1				
ИТОГО					

Примечание: за показатели 10.3, 10.4, 10.6, 10.7, 10.8 баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы	Самооценка/		Самооценка	
			Оценка	Дата _____	/ Оценка	Дата _____
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога	-2				
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2				

3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2				
---	---	----	--	--	--	--

Подпись заведующего _____

Дата _____.

Подпись педагога _____

Дата _____

МБДОУ ЦРР – ДС №43 п. Вольгинский

Критерии результативности деятельности музыкального руководителя

в _____ уч.г.

№	Критерии	Кол-во баллов	Самооценка/оценка		Самооценка/оценка	
			Дата _____	_____	Дата _____	_____
1	Активное участие в реализации ООП, Программы развития, годового плана ДОУ	2				
2	2.1 Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1				
	2.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	1				
	2.3. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-5				
3	Эффективность коррекционно-развивающей работы в ДОУ, наличие позитивной динамики развития детей в рассматриваемый период	1-3				
4	Работа с родителями, педагогами образовательной организации	1-3				
5	Профилактическая работа в образовательной организации	1-2				
6	Диагностическая работа в образовательной организации	1-3				
7	Повышение квалификации	2				
8	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	1-3				
9	Уровень профессиональной культуры:					
	9.1. Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1				
	9.2. Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	1				
10	Результативность участия педагога в экспериментальной, инновационной и методической работе:					
	10.1. Педагогом разработаны методические пособия	1				
	10.3. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе:					

Районного уровня - победитель - призер - участник конкурсов	3				
	2				
Областного уровня - победитель - призер - участник конкурсов	1				
	4				
	3				
10.4. Педагог принял участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства	2				
- победитель - призер - значимый результат - участник конкурсов	5				
	3				
	2				
	1				
10.5. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - внутрисадовского уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.) - муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.) - регионального и всероссийского уровня	1				
	2				
	3				
10.6. За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе:	0,5				
	1				
	2				
10.7. Разработка и внедрение авторских программ, в том числе дополнительного образования детей					
	- разработка - внедрение	1 2			
10.8. Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	2				
10.9. Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов в учебном году	1				
ИТОГО					

Примечание: за показатели 10.3, 10.4, 10.6, 10.7, 10.8 баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы	Самооценка/ Оценка Дата _____	Самооценка / Оценка Дата _____
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога	-2		

2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2				
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2				

Подпись заведующего _____

Дата _____.

Подпись педагога _____

Дата _____

МБДОУ ЦРР – ДС №43 п. Вольгинский

Критерии результативности деятельности педагога –психолога

в _____ уч.г.

№	Критерии	Кол-во баллов	Самооценка/оценка	
			Дата _____	Дата _____
1	Активное участие в реализации ООП, Программы развития, годового плана ДОУ	2		
2	2.1 Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1		
	2.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	1		
	2.3.Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-5		
3	Эффективность коррекционно-развивающей работы в ДОУ, наличие позитивной динамики развития детей в рассматриваемый период	1-3		
4	Работа с родителями, педагогами образовательной организации	1-3		
5	Профилактическая работа в образовательной организации	1-2		
6	Диагностическая работа в образовательной организации	1-3		
7	Повышение квалификации	2		
8	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	1-3		
9	Уровень профессиональной культуры:			
	9.1.Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1		
	9.2. Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	1		
10	Результативность участия педагога в экспериментальной, инновационной и методической			

работе:					
10.1. Педагогом разработаны методические пособия	1				
10.3.Педагог принял участие в профессиональном конкурсе: <i>Районного уровня</i> - победитель - призер - участник конкурсов <i>Областного уровня</i> - победитель - призер - участник конкурсов	3 2 1 4 3 2				
10.4.Педагог принял участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства - победитель - призер - значимый результат - участник конкурсов	5 3 2 1				
10.5.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - внутрисадовского уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.) - муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.) - регионального и всероссийского уровня	1 2 3				
10.6. За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе: - внутрисадовский уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	0,5 1 2				
10.7.Разработка и внедрение авторских программ, в том числе дополнительного образования детей - разработка - внедрение	1 2				
10.8. Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	2				
10.9.Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов в учебном году	1				
ИТОГО					

Примечание: за показатели 10.3, 10.4, 10.6, 10.7, 10.8 баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы	Самооценка/ Оценка Дата_____	Самооценка / Оценка Дата_____
---	---	-------	------------------------------------	-------------------------------------

1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога	-2			
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2			
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2			

Подпись заведующего _____

Дата _____.

Подпись педагога _____

Дата _____

МБДОУ ЦРР – ДС №43 п. Вольгинский

Критерии результативности деятельности инструктора по физической культуре

_____ в _____ уч.г.

№	Критерии	Кол-во баллов	Самооценка/оценка	
			Дата _____	Дата _____
1	Активное участие в реализации ООП, Программы развития, годового плана ДОУ	2		
2	2.1 Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1		
	2.2 Правильность и своевременность сдачи отчетов	1		
	2.3.Учеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	1-5		
3	Участие в системе мониторинга в образовательной организации	1-3		
4	Эффективность коррекционно-развивающей работы в ДОУ, наличие позитивной динамики развития детей в рассматриваемый период	1-3		
5	Работа с родителями, педагогами образовательной организации	1-3		
6	Профилактическая работа в образовательной организации	1-2		
7	Диагностическая работа в образовательной организации	1-3		
8	Повышение квалификации	2		
9	Применение информационных технологий в	1-3		

	аналитической деятельности, обработка результатов					
10	Уровень профессиональной культуры:					
	10.1.Результативность использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1				
	10.2. Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	1				
11	Результативность участия педагога в экспериментальной, инновационной и методической работе:					
	11.1. Педагогом разработаны методические пособия	1				
	11.2. Наличие электронного портфолио	1				
	11.3.Педагог принял участие в профессиональном конкурсе:					
	<i>Районного уровня</i>					
	- победитель	3				
	- призер	2				
	- участник конкурсов	1				
	<i>Областного уровня</i>					
	- победитель	4				
- призер	3					
- участник конкурсов	2					
11.4.Педагог принял участие во Всероссийских Интернет конкурсах педагогического мастерства						
- победитель	5					
- призер	3					
- значимый результат	2					
- участник конкурсов	1					
11.5.Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.						
- внутрисадовского уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	1					
- муниципального уровня (МО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	2					
- регионального и всероссийского уровня	3					
11.6.За предоставление результатов в исследовательской и экспериментальной работе:						
- внутрисадовский уровень	0,5					
- муниципальный уровень	1					
- региональный уровень	2					
11.7.Разработка и внедрение авторских программ, в том числе дополнительного образования детей						
- разработка	1					
- внедрение	2					

11.8. Наличие печатных работ, материалов из опыта работы педагогов в методических изданиях	2				
11.9. Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных помещений с учетом санитарных норм, качественная подготовка кабинетов в учебном году	1				
ИТОГО					

Примечание: за показатели 11.3, 11.4, 11.6, 11.7, 11.8 баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы	Самооценка/ Оценка Дата _____		Самооценка / Оценка Дата _____	
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога	-2				
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2				
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2				

Подпись заведующего _____

Дата _____.

Подпись педагога _____

Дата _____.