

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка- детский сад «Радуга»
(МБДОУ «ЦРР – детский сад «Радуга»)
р.п. Коноша Архангельская область

ПРИКАЗ

от 30 октября 2015 года

№ 247/о-2

**О Положении системы оплаты труда
МБДОУ «ЦРР- детский сад Радуга»**

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24 « О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, постановлением Главы муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 21.10.2008 года № 332 « О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 01 ноября 2015 года утвердить «Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Радуга».
2. Признать утратившим силу «Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Радуга» от 18 марта 2015 года.

Заведующий МБДОУ



Н.Н. Терехина

Н.Н. Терехина

учтено мотивированное
мнение профсоюзного
комитета (протокол № 3
от 05.10.2015г.)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ «ЦРР – детский
сад «Радуга»
30 октября 2015 г. № 247/о-2

П О Л О Ж Е Н И Е
**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Радуга»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 440, примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 441, порядком определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 442

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Радуга» (далее – муниципальное учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
перечень выплат социального характера и порядок их применения;
особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

структуру фонда оплаты труда работников муниципального учреждения
Настоящее положение утверждается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального учреждения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

г) положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования

«Коношский муниципальный район» от 29.06.2015 года № 440, примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 441, порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 442;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

1.4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

1.6. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципального учреждения не должны дублировать друг друга.

1.7. Заработная плата работников муниципального учреждения максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

1.10. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета муниципального образования «Коношский муниципальный район», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем фонда оплаты труда работников муниципального учреждения не уменьшается по результатам проведения оптимизации штатной численности работников муниципального учреждения, если не был сокращен объем муниципальных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) муниципальным учреждением. В этом случае средства, высвобожденные по результатам проведения оптимизации штатной численности работников муниципального учреждения, **направляются на выплаты стимулирующего характера.**

1.11. Средний рост заработной платы работников муниципального учреждения, занимающих должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, в течение финансового года не должен превышать средний рост заработной платы остального персонала в течение того же финансового года.

1.12. Тарификационные списки и штатные расписания муниципального учреждения относятся к локальным нормативным актам муниципального учреждения,

содержащим нормы трудового права.

Руководитель муниципального учреждения утверждает их приказами с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации. Со штатным расписанием и тарификационными списками работники муниципального учреждения знакомятся под роспись с указанием даты их ознакомления.

1.13 Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также их финансовое обеспечение несет руководитель муниципального учреждения.

1.14. Выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, признаются нецелевыми.

1.15. В целях настоящего Положения:

к административно – управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих;

к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, не отнесенные к административно – управленческому и вспомогательному персоналу.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения приведен в приложении № 7 к настоящему Положению.

1.16. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения утверждается приказом руководителя муниципального учреждения до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

2. Штатное расписание

2.1. В муниципальном учреждении формируется единое штатное расписание по форме, предусмотренной приложением № 1 настоящего Положения, на финансовый год в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения фонда оплаты труда.

Штатное расписание утверждается приказом руководителя муниципального учреждения с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации. Копия приказа об утверждении штатного расписания и штатное расписание предоставляются в управление образования в 3-дневный срок со дня утверждения.

2.2. В штатное расписание включаются должности работников муниципального учреждения, оплата труда которых производится на основании должностного оклада (оклада).

2.3. В штатном расписании указываются полные наименования должностей работников в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих. При заполнении штатного расписания не допускается сокращение наименований должностей работников.

2.4. В штатное расписание включаются компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в условиях разделенного на части рабочего дня.

Выплаты стимулирующего характера в штатном расписании не указываются.

2.5. Внесение изменений в штатное расписание в течение финансового года

оформляется приказом руководителя муниципального учреждения с приложением финансового обоснования достаточности бюджетных ассигнований.

Копия приказа и финансового обоснования в трехдневный срок предоставляются в управление образования.

2.6. Дополнительно к штатному расписанию составляется штатная расстановка, являющаяся приложением к нему. Штатная расстановка составляется по форме, предусмотренной в приложении № 2 к настоящему Положению.

Работники муниципального учреждения в штатной расстановке группируются по категориям персонала с подведением промежуточных итогов по каждой категории.

Штатная расстановка уточняется при изменении кадрового состава путем составления новой штатной расстановки на текущую дату.

3. Тарификационный список

3.1. Тарификационные списки педагогических работников, для которых действующим законодательством установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляются по формам, предусмотренным в приложениях № 3 и № 3а к настоящему Положению.

Тарификационные списки утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Копии приказов об утверждении тарификационных списков и тарификационные списки предоставляются в управление образования в 3-дневный срок со дня утверждения.

3.2. Тарификационные списки составляются на учебный год в срок до 1 июня каждого года в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения фонда оплаты труда.

3.3. В тарификационный список включаются должности педагогических работников, оплата труда которых производится на основании ставки заработной платы: педагоги дополнительного образования, воспитатели, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-организатор, педагог-психолог.

3.4. При заполнении тарификационных списков сокращения наименований должностей работников не допускаются.

В тарификационные списки включаются компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях разделенного на части рабочего дня. Кроме того, в тарификационные списки могут быть включены надбавки за почетное звание и выплаты молодым специалистам. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание и выплат молодым специалистам), в тарификационные списки не включаются.

3.5. На общих основаниях тарифицируется педагогическая работа следующих педагогических работников:

находящихся в отпусках по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора или трёх лет;

находящихся в длительном отпуске сроком до одного года, предоставленном работнику, в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса;

отсутствующих свыше двух месяцев по иным основаниям, не предусмотренным настоящим пунктом.

Приказом руководителя муниципального учреждения педагогическая работа, установленная педагогическим работникам, предусмотренным в настоящем пункте, передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период отсутствия основного работника.

3.6. При передаче педагогической, учебной (преподавательской) работы в случаях, предусмотренных пунктом 3.6 настоящего Положения, составляются дополнительные тарификационные списки (приложение № 3а).

3.7. Вакантная педагогическая работа тарифицируется на общих основаниях (в графе «Ф.И.О.» пишется слово «вакансия»).

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, порядок и условия их применения

4.1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, в пределах фонда оплаты труда, муниципального учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

4.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 пункта 4.8 настоящего Положения).

4.4. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципального учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее – повышающие коэффициенты к окладу):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (категории персонала).

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с пунктами 4.6 – 4.8 и 4.12 настоящего Положения.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в связи с присвоением работнику **квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению, предусмотренные подпунктами 1 и 2 пункта 4.8 настоящего Положения образуют новый оклад** (должностной оклад, ставку заработной платы).

Применение повышающего коэффициента по муниципальному учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 3-4 пункта 4.8 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. Основанием установления **персональных повышающих коэффициентов** к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) являются:

присвоение работнику квалификационных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области.

4.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в связи с присвоением работнику квалификационной категории и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам - по должности педагогического персонала;

иным работникам – по должности, предусматривающей присвоение квалификационной категории в соответствии с ЕКС.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) в связи с присвоением педагогическим работникам образования квалификационной категории составляют:

| Квалификационная категория | Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, % |
|-----------------------------------|---|
| Высшая квалификационная категория | 55 |
| Первая квалификационная категория | 35 |

Педагогическим работникам, у которых не истек срок действия второй квалификационной категории, до истечения срока ее действия может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере 10%.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляют:

| Квалификационная категория | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), % |
|-----------------------------------|---|
| Первая квалификационная категория | 34 |
| Вторая квалификационная категория | 22 |

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по

соответствующей должности, составляет 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы работника).

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы работника).

4.8. Основаниями установления **повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) по муниципальному учреждению** являются:

- 1) логопедических пунктах;
- 2) работа в психолого-медико-педагогических комиссиях;
- 3) руководство РМО;
- 4) заведование музеем, зимним садом, библиотекой, консультативным пунктом и др.;

4.9. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной плате) по муниципальному учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктами 1 и 2 пункта 4.8 настоящего Положения, составляет 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы работника).

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 4.8 настоящего Положения, составляет 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 4.8 настоящего Положения, составляет 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

4.10. Работнику могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению по нескольким основаниям, предусмотренным пунктом 4.8 настоящего Положения.

4.11. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренные подпунктами 1 и 2 пункта 4.8. настоящего Положения включаются в штатное расписание, тарификационные списки, а также включаются в трудовой договор работника муниципального учреждения.

4.12. Основанием установления **повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности (категории персонала)** является выравнивание оплаты труда работников муниципального учреждения в рамках соответствующих профессионально – квалификационных групп.

Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности (категории персонала) устанавливается в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению приказом руководителя муниципального учреждения ежемесячно в разрезе должностей (профессий рабочих).

Работникам одной должности (профессии рабочего) не могут быть установлены разные повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности (категории персонала).

4.13. Руководитель муниципального учреждения:

проверяет документы об образовании, других основаниях, в соответствии с которыми определяет размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, а также исчисляют их заработную плату;

несёт ответственность за своевременное и правильное начисление и выплату заработной платы работникам муниципального учреждения.

5. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников муниципального учреждения

5.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемые приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы.

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени **не более 36 часов в неделю**.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям, должностными обязанностями и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах (60 минут).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, предусматривается должностными обязанностями педагогического работника, устава, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками работы, графиками сменности и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- участием в работе педагогических, методических советов,
- работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий;
- организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям (законным представителям), а также семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию детей, изучению их индивидуальных особенностей, способностей, а также жилищно-бытовых условий воспитанников;

5.5. Исходя из фактического количества часов педагогической работы, определенной педагогическим работникам, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение педагогической путем умножения количества часов педагогической работы в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

Ставки заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю, являющиеся нормируемой частью, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

5.6. Установленная педагогическим работникам в тарификационном списке заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.7. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной в тарификационном списке, предшествующей периоду отмены по указанным выше причинам образовательного процесса.

5.8. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной 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.

6. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их применения

6.1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

6.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания;
 - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и (или) иными особыми условиями труда, устанавливается приказом руководителя учреждения на основании результатов специальной оценки условий труда.

Руководитель муниципального учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципального образования «Коношский муниципальный район».

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации;

размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки или оклада, (рассчитанного в пересчете на час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 6.2 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 6.2 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим положением и трудовыми договорами работников.

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности фонда оплаты труда муниципального учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера порядок и условия их применения для работников муниципального учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

7.1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

Основания установления выплат стимулирующего характера не должны дублировать друг друга.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за почетное звание;
- 5) надбавка за спортивное звание;

б)премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);

7)выплата молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования (образовательные организации высшего образования) и среднего профессионального образования (профессиональная образовательная организация), впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам);

7.3. **Премиальные выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к вспомогательному, административно-управленческому персоналу муниципального учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), а также работникам, занимающим должности младшего воспитателя, диспетчера образовательного учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Условия, показатели и размеры премирования по итогам работы за месяц приведены в таблице 1:

Таблица 1

| № п/п | Наименование должностей (профессий рабочих) | Условия премирования | Показатели премирования | Минимальный размер премиальной выплаты в % к окладу (должностному окладу) за фактически отработанное время |
|-------|--|--|---|--|
| 1 | Бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством, младший воспитатель, специалист по охране труда и технике безопасности, специалист по кадрам, техник-программист, диспетчер образовательного учреждения | Качественное и своевременное выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг) | 1.Отсутствие замечаний и упущений в работе, обоснованных жалоб потребителей услуг. 2. Досрочное и качественное предоставление отчетности. 3. Обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб учреждения. 4. Достижение плановых и нормативных показателей работы. | 20% 5% 10% 5% |
| | Повар, подсобный рабочий, слесарь- | Качественное и | Отсутствие замечаний и упущений в работе, обоснованных жалоб | 20% |

| | | | |
|---|---|--------------------|--|
| сантехник, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, дворник, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, кладовщик, кастелянша, истопник | своевременное выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | потребителей услуг | |
|---|---|--------------------|--|

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются предоставленные лицами, в непосредственном подчинении которых находятся работники, сведений о выполнении работниками условий и показателей премирования по форме таблицы 2.

Таблица 2

Сведения о выполнении работниками условий и показателей премирования за _____ месяц 201_г.

| Ф.И.О. работника | Должность | Условия премирования (выполнены или не выполнены) | Показатели премирования (перечень показателей, подлежащих премированию) |
|------------------|-----------|---|---|
| | | | |

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения об их начислении, и не могут быть ниже указанных в таблице 1.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренной на премиальные выплаты по итогам работы, размеры премиальных выплат по итогам работы могут быть увеличены.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен по следующим основаниям (приложение № 10):

Необеспечение жизни и здоровья обучающихся, наличие нарушений охраны труда и техники безопасности

Необеспечение сохранности муниципального имущества

Низкая исполнительская дисциплина

Некачественное (недостоверное) предоставление отчетности, сведений, информации, планов, заявок и др.

Применение к работнику административного наказания в премируемом периоде

Выявление нарушений при проверках контролирующих и надзорных органов, управления образования

Ненадлежащее качество работы с документами

Невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения

Несоблюдение профессиональной этики, нарушение кодекса профессиональной этики

Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией

При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за

исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с пунктом 7.3, основанием для неначисления премиальной выплаты;

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя муниципального учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

7.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 7.3. настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципального учреждения является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, разработанных с учетом методических рекомендаций по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район». Показатели и критерии эффективности деятельности работников оцениваются в баллах за расчетный период – 2 раза в год – по итогам полугодий календарного года.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы **начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Фактически отработанное время в расчетном периоде учитывается на этапе определения количества баллов** в соответствии с пунктом 3 примечаний к методике оценки показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 5 к настоящему Положению).

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципального учреждения, критерии и методы их оценки установлены в методике оценки показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 5 к настоящему Положению).

Результаты оценки показателей и критериев эффективности деятельности в соответствии с приложением № 5 отражаются в итоговом расчете эффективности деятельности ежемесячно (приложение № 11).

Итоги 1 полугодия – с января по июнь, 2 полугодия – с июля по декабрь.

Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников муниципального учреждения определяется Комиссией муниципального учреждения путем проверки и согласования оценочных листов, предоставленных в

Комиссию педагогическим работником. Форма оценочного листа утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде, и эквивалента одного балла в рублях. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда расчетного периода, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, по каждой категории работников (учителя, воспитатели, прочие педагогические работники и т.д.) муниципального учреждения, на количество баллов, полученных работниками соответствующей категории за расчетный период. Часть фонда оплаты труда расчетного периода, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, по каждой категории работников определяется в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности муниципального учреждения. Эквивалент одного балла в рублях определяется отдельно по каждой категории работников ежемесячно.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Начисление премии за интенсивность и высокие результаты работы производится по оценке первого полугодия с января по июнь, второго полугодия с июля по декабрь месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения.

Работникам, вновь принятым на педагогическую должность и работникам, работающим по совместительству, устанавливается фиксированное количество баллов, определяемое приказом руководителя образовательного учреждения.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального учреждения направляется на выплату **дополнительных премий** за интенсивность и высокие результаты работы не реже одного раза в квартал. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя **из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.**

7.5. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и сложными работами являются работы в условиях, отличающихся срочностью, сложностью, особым режимом работы.

Основанием для начисления премияльной выплаты является выполнение работ в установленные сроки и с высоким качеством.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Основания (виды работ) для начисления премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ не должны дублировать основания установления других выплат стимулирующего характера и (или) должностные обязанности.

Основания и размеры премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ:

| Основание для начисления премиальной выплаты | Размер премиальной выплаты | Порядок начисления |
|---|----------------------------|---|
| 1. Особо важные и сложные задания по запросам управления образования, финансового управления администрации муниципального образования «Коношский район», министерства образования и науки Архангельской области | 20 % должностного оклада | За фактически отработанное время в периоде, когда выполнялось задание |
| 2. Подготовка ответов и материалов по запросам прокуратуры, контролирующих и надзорных органов | 500 руб. | Разовая выплата по итогам проделанной работы |
| 3. Разработка нормативно – правовых актов | 1000 руб. | Разовая выплата по итогам проделанной работы |
| 4. Подготовка методических материалов | 1000 руб. | Разовая выплата по итогам проделанной работы |
| 5. Ведение делопроизводства созданными при муниципальном учреждении комиссиями | 500 руб. | Разовая выплата по итогам проделанной работы |
| 6. Внедрение инновационных и новых информационных технологий в учебный процесс, административное управление, финансово – экономическое обеспечение деятельности муниципального учреждения, делопроизводство, бухгалтерский учет | 1000 руб. | Разовая выплата по итогам проделанной работы |
| 7. Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, совещаний, иных организационных мероприятий муниципального и регионального уровня) (кроме педагогических работников) | 1000 руб. | Разовая выплата по итогам мероприятия |
| 8. Проведение ремонтных работ в муниципальных учреждениях | 1000 руб. | Разовая выплата по итогам проделанной работы |
| 9. Подготовка муниципальных учреждений к новому учебному году | 2000 руб. | Разовая выплата по итогам проделанной работы |

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ может быть начислена одновременно по нескольким основаниям.

Общий размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ не может превышать 30 процентов должностного оклада работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения.

В приказах об установлении премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ в обязательном порядке кроме основания установления выплаты указывается конкретный вид выполненных работ.

7.6. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 6 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактически отработанное время.

7.7 Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты при награждении составляет:

- при награждении государственными и ведомственными наградами Российской Федерации 3000 рублей,
- при награждении наградами Архангельской области 1000 рублей.

7.8 Выплата работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за фактически отработанное время.

7.9 Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4-5 и 7 пункта 7.2 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения начисляются на основании приказов руководителя муниципального учреждения;

Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

7.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности фонда оплаты труда муниципального учреждения.

8. Выплаты социального характера и порядок их применения

8.1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам муниципального учреждения, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципального учреждения.

8.2. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с областными законами;
- 2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

8.3. Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы выплачивается работникам муниципального учреждения только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты, установленные областным законом Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» устанавливаются работникам муниципального учреждения в порядке, предусмотренном данным областным законом

8.4. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни при наличии следующих оснований

| Основание | Размер материальной помощи, руб. |
|---|----------------------------------|
| Рождение ребенка | до 2000 |
| Юбилейные даты (50, 55, 60 лет) | до 3000 |
| Тяжелая болезнь | до 3000 |
| Смерть близких родственников (родители, | до 2000 |

| | |
|---|---------|
| супруги, дети) | |
| Стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии | до 5000 |

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере за счет экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

9. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений

9.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется в соответствии с Порядком определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

9.2. Определение и изменение размеров должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится в порядке, предусмотренном разделом 2 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается управлением образования.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, трудовыми договорами. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений.

9.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом 3 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442, и разделом 7 настоящего Положения, а также трудовыми договорами работников на основании:

приказов управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказов руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей

руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом 4 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера муниципального учреждения относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) премиальная выплата при награждении;
- 4) надбавка за почетное звание

9.5. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 4.2 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, его руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Показатели эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, критерии и методы их оценки установлены в методике оценки показателей и критериев эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (приложение № 9 к настоящему Положению), разработанной в соответствии с приложением № 2 к порядку определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения определяются в баллах.

Оценка показателей и критериев эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, муниципального учреждения производится один раз в год до 15 февраля следующего за отчетным года. Результаты оценки отражаются в итоговом расчете эффективности деятельности (приложение № 12 к настоящему Положению).

Итоговый расчет эффективности деятельности руководителя составляет управление образования.

Итоговый расчет эффективности деятельности заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных учреждений составляет муниципальное учреждение на основании решения комиссии муниципального учреждения. При этом в итоговом расчете в обязательном порядке учитывается оценка целевых индикаторов, указанная в информации управления образования к итоговому расчету эффективности деятельности.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается в

абсолютной величине, в зависимости от количества полученных баллов и установленного эквивалента одного балла в рублях:

$$Q_{пр} = \sum \delta_{ф} \times \text{Э}, \text{ где}$$

$Q_{пр}$ - размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением,
 $\sum \delta_{ф}$ - количество баллов, полученные работникам (по итоговому расчету эффективности деятельности),

Э - эквивалент одного балла в рублях.

При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 10.10 настоящего Положения.

Установленная премия за качественное руководство муниципальным учреждением руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Например, размер премии, установленной работнику исходя из количества баллов, составил 15 000 руб., в расчетном месяце при норме 20 рабочих дней он отработал только 5 рабочих дней, соответственно размер начисленной премии составит 3 750 руб. (15 000 руб. / 20 дней \times 5 дней).

Руководителю муниципального учреждения эквивалент одного балла в рублях и соответственно, размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается управлением образования.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру эквивалент одного балла в рублях определяется по формуле:

$$\text{Э} = \frac{\text{ФОТ пр}}{12} / \sum \delta_{м}, \text{ где}$$

Э – эквивалент одного балла в рублях,

ФОТ пр – часть годового фонда оплаты труда, направляемого на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением соответствующей категории работников,

$\sum \delta_{м}$ - максимальное количество баллов, которые могут быть получены работниками соответствующей категории

Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается муниципальным учреждением, и не может быть выше установленного для руководителя.

Начисление премии за качественное руководство муниципальным учреждением, установленной по оценке отчетного финансового года, производится с февраля текущего финансового года по январь очередного финансового года.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением может быть снижена:

за несвоевременное или иное ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на учреждение его уставом;

за несвоевременное или иное ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на учреждение как юридическое лицо федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами или иными нормативными правовыми актами Архангельской области, МО «Коношский муниципальный район»;

за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером (в соответствии с приложением № 6 к Порядку определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный

район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442).

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при перерасходе фонда оплаты труда и (или) нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя муниципальных учреждений);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением, определенные в соответствии с настоящим пунктом, устанавливаются:

приказами управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказами руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

9.6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда, в соответствии с пунктом 4.3 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442,.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

приказами управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения,

приказами руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

В приказах об установлении премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ в обязательном порядке кроме основания установления выплаты указывается конкретный вид выполненных работ.

9.7. Премияльные выплаты при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в порядке, предусмотренном пунктами 4,5 и 4,6 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Размер премияльной выплаты при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются:

приказами управления образования - в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказами руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

9.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности фонда оплаты труда учреждения, с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат и структуре фонда оплаты труда.

В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, основания начисления устанавливаемых премиальных выплат и премируемые периоды,

конкретные размеры (в части выплат, носящих постоянный характер) и условия начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат.

9.9. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом 5 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442..

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказов руководителя муниципального учреждения, – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

9.10. Средняя заработная плата руководителя муниципального учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им муниципального учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются приказом управления образования.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников муниципального учреждения определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета

9.11. Средний рост заработной платы работников, занимающих должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера в течение финансового года не должен превышать средний рост заработной платы остального персонала в течение того же финансового года.

9.12 Объем средств, направляемых руководителем учреждения на выплаты стимулирующего характера, определяется с учетом требований к структуре фондов оплаты труда, установленных пунктами 10.1 и 10.2 настоящего Положения.

9.13. Руководитель муниципального учреждения не вправе устанавливать повышающие персональные коэффициенты и выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, не предусмотренные порядком определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным

постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442., а также изменять основания, условия, порядок их установления.

10. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

10.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета муниципального образования «Коношский муниципальный район», а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

10.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения не должна превышать установленный предельный уровень.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников муниципального учреждения.

10.3. Предельная доля, указанная в пункте 1.2. настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 10.2. настоящего Положения, подлежит контролю со стороны управления образования по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

МЕТОДИКА оценки показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «ЦРР – детский сад «Радуга»

1. Воспитатели муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Радуга»

| № | Показатель | Критерий оценки | Оценка (баллы) | Периодичность оценки показателя | Метод оценки | Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения |
|---|--------------------------|--|---------------------------|---------------------------------|--|---|
| 1 | Квалификация воспитателя | 1. Образование: - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | + 15 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | Информация членов комиссии. |
| | | 2. Повышение квалификации вне образовательного учреждения. | + 5 +2 (за каждое) | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является: 1. Периодическая учеба на курсах повышения квалификации, 1 раз в 5 лет в объеме- 72 часа, по занимаемой должности. 2. Наличие сертификата, удостоверения, свидетельства и др. о повышении квалификации, необходимых для ведения образовательной деятельности | Информация членов комиссии. |
| | | 3. Профессионально - педагогическая квалификация педагога на базе учреждения - Самообразование педагогов | +5 | | Основанием оценки является наличие плана по самообразованию и его реализация (обмен опыта с коллегами в разных формах). При выполнении критерия учитывается количество выступлений (2 и более) за отчетный период. При невыполнении критерия учитывается 0 баллов. | Информация членов комиссии. |

| | | | | | | |
|-----|--|---|--|-------------------|--|---|
| 2 | Организация физкультурно-оздоровительной работы | Применение здоровьесберегающих технологий при организации работы с воспитанниками (кружок, закаливающие мероприятия, утренняя гимнастика на воздухе, др.) | + 5 - систематическое и качественное применение | 1 раз в полугодие | Анализ владения и применения педагогом здоровьесберегающих технологий. Если педагог систематически и грамотно применяет здоровьесберегающие технологии, то учитывается 5 баллов. Если зафиксировано несистематическое проведение учитывается 0 баллов. | Справка контроля . Информация членов комиссии. |
| | | Организация двигательной активности на прогулке | + 5 - систематическое и качественное применение | 1 раз в полугодие | Систематическое и качественное проведение подвижных, сюжетно-ролевых игр, соревнований, спортивных развлечений, индивидуальной работы по физо | |
| | | Показатель заболеваемости | +15 | 1 раз в полугодие | Учитывается количество дней, пропущенных по болезни одним ребенком в среднем за отчетный период в группах с 4 до 7 лет не более 15 | Анализ табеля посещаемости. Информация членов комиссии. |
| +10 | Учитывается количество дней, пропущенных по болезни одним ребенком в среднем за отчетный период в группах с 4 до 7 лет не более 25 | | | | | |
| 3 | Организация образовательной деятельности педагогического работника | Выполнение плана детодней | +25 | 1 раз в полугодие | При 100% выполнении плана детодней учитывается +25 баллов, от 97% до 100 % учитывается +1 балл. При невыполнении учитывается 0 баллов. | Анализ табеля посещаемости. Информация членов комиссии. |
| | | Разработка и внедрение авторских программ , проектов | +15 – авторская программа +10– реализация долгосрочных проектов (не менее 6 мес.) +5 – среднесрочный проект (от 3 до 6 мес.) +3– краткосрочный проект (до 3 мес.) | 1 раз в полугодие | Оценивается разработка и реализация авторской программы. При выполнении критерия учитывается количество проектов (не более 2) за отчетный период. | |
| | | Реализация программ дополнительного образования | +15 | 1 раз в полугодие | Имеется в наличии разработанный план, программа кружка или секции. Систематичность проведения и результативность. | Предоставление материалов, наличие результата. Информация членов комиссии. |

| | | | | | |
|---|--|---|-------------------|--|--|
| | Результативное участие детей в конкурсах | Победители: +5 - на муниципальном уровне; +10 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. Призеры: +2 - на муниципальном уровне; +4 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. Участники: +2 - на муниципальном уровне; +5 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия. Учитывается количество победителей и призеров +5 (+10) (+2) (+4) за каждого за отчетный период. Участники учитываются в общем за мероприятие. Не учитывается участие в интернет-конкурсах, проектах. | Наличие диплома, грамоты. Информация членов комиссии. |
| | Участие педагога в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности | Уровень: + 20 - федеральный + 15 - региональный + 10 - муниципальный | 1 раз в полугодие | Учитывается участие педагога в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности федерального, регионального, муниципального уровней. | Информация членов комиссии. |
| 4 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, социумом | Вовлеченность родителей в совместную деятельность по реализации образовательной программы + 5 (до 15 мероприятий) +10 (16 и более мероприятий) +5 – организация работы клуба | 1 раз в полугодие | Учитывается количество проведения мероприятий и вовлеченность родителей: (проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми; проведение совместных конкурсов, выставок; проведение открытых занятий, совместных досугов; родительских собраний, клуба для родителей и др. | Наличие в календарном плане мероприятий. Справка контроля Основанием может быть фотоотчет. Информация членов комиссии. |
| | Взаимодействие с общественными организациями, другими учреждениями социума | +5– до 7 мероприятий +8 – от 8 и более | 1 раз в полугодие | Учитывается количество мероприятий (социально значимые акции, проекты, др.) за отчетный период | Информация членов комиссии. |
| | Организационно – методическая деятельность | Руководство: +5 - на уровне учреждения +10 - на уровне района Участие: +2 - на уровне учреждения +5 - на уровне района | 1 раз в полугодие | Оценивается реализация запланированных мероприятий творческой группы и наличие методических продуктов воспитателей по итогам работы творческой группы. При отсутствии продуктивности работы творческой группы ставится нулевая оценка. | Наличие методических продуктов воспитателей по итогам работы методического объединения, |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|-------------------|---|--|
| 5 | | | | | творческой группы. Информация членов комиссии. | |
| | | Наставничество | + 5 | 1 раз в полугодие | Учитывается осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет | Наличие плана, его выполнение. Положительный результаты работы молодого специалиста (справки контроля, проведения НОД и др.). Информация членов комиссии. |
| | | Составление (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогической характеристики (портрета) личности воспитанников | + 1 за 1 характеристику | 1 раз в полугодие | Учитывается количество характеристик (портретов). | Наличие характеристик (портретов). Информация членов комиссии. |
| | | Ведение сайта детского сада | +10 | 1 раз в полугодие | Учитывается личный вклад в ведение сайта ДООУ, систематическое, полное размещение информации о деятельности группы. | Наличие на сайте материалов, подготовленных педагогом. Информация членов комиссии. |
| 6 | Обобщение и распространение опыта работы | Транслирование собственного педагогического опыта (открытого мероприятия с детьми и педагогами) | Открытое мероприятие с детьми: + 25 – на региональном уровне + 17 - на районном уровне +10 - на уровне учреждения Семинар, консультация с педагогами и др.: +1 – за мероприятие на уровне учреждения +3 – за мероприятие на районном уровне | 1 раз в полугодие | Учитывается представление открытого мероприятия на различных уровнях | Наличие положительных отзывов коллег, справка. Информация членов комиссии. |
| | | Участие в профессиональных конкурсах | На региональном, всероссийском уровне - + 25 - победитель + 15 - призер + 10 - участник На муниципальном уровне: + 12- победитель | 1 раз в полугодие | Учитывается участие педагога в профессиональных конкурсах на различных уровнях | Наличие диплома, грамоты. Информация членов комиссии. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|-------------------|--|---|
| | | | + 8 - призер + 4 - участник На уровне учреждения: + 6 - победитель + 4- призер + 2- участник | | | |
| 7 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Обеспеченность образовательной развивающей среды группы в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования и возрастными особенностями | +5 - оформление предметно-развивающей среды +2 – создание музея, мини-музея | 1 раз в полугодие | Учитывается создание элементов предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО, интерьеры, созданных педагогом за отчетный период (дидактические игры, выставки и т.д.) | Соответствие созданной среды требованиям ФГОС. Информация членов комиссии. |
| 8 | Общественная активность педагога | Наличие общественной нагрузки, проводимой в рамках возложенных обязанностей | +5 | 1 раз в полугодие | Председатель Совета трудового коллектива; членство в комиссиях; эксперт по аттестации и др. | Наличие документов, оформленных в рамках общественной нагрузки. Информация членов комиссии. |
| 9 | Исполнительская дисциплина | Качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации(календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). | + 10 – нет замечаний | 1 раз в полугодие | Учитывается своевременное и качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации (календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. При наличии замечаний - 0 баллов. | Справка контроля. Информация членов комиссии. |
| | | Качественное и своевременное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений, указаний руководства образовательной организации | + 10 | | Учитывается своевременное и качественное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений . При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. | Информация членов комиссии. |
| | | Соблюдение норм профессиональной этики | +10 | | Учитывается соблюдение норм профессиональной этики, Кодекса профессиональной этики учреждения, отсутствие замечаний. | Информация членов комиссии. |
| | | Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | (- 30 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 30% общего количества баллов по всем показателям , при ненадлежащем выполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных | Докладная, справка, приказ руководителя |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|---|--|
| | | | должностной инструкцией, снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям. | | |
| | Невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнении 1-2 мероприятий, предусмотренного планом работы учреждения снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям, при невыполнении 3 и более мероприятий – (-20)% | Докладная, справка, приказ руководителя |
| | Несоблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если зафиксирован детский травматизм – снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительного замечания по нарушению инструкции по охране жизни и здоровья детей – снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям | Акт несчастного случая с воспитанником Справка контроля |
| | Несоблюдение правил по охране труда и техники безопасности, СанПиН | (- 20) % баллов - (-10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если педагог допустил нарушение, повлекшее за собой ухудшение здоровья детей - снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. Если педагог допустил нарушение, которое косвенно может представлять угрозу жизни и здоровью детей снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Справка контроля или приказ руководителя |
| | Нарушение норм профессиональной этики | (- 20) % баллов или (-10) % баллов. | 1 раз в полугодие | Руководитель определяет степень нарушения. При наличии грубых нарушений (конфликтов с родителями, сотрудниками; появление в общественных местах в нетрезвом виде, курение на территории учреждения и т.п.) снимается (минусуется) 20 % общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительных нарушений снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Жалоба, докладная Справка контроля |

**2. Старшие воспитатели муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Радуга»**

| № п/п | Показатель | Критерий оценки | Оценка (баллы) | Периодичность оценки показателя | Метод оценки | Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения |
|-------|--|--|--|---------------------------------|---|---|
| 1 | Квалификация воспитателя | 1. Образование: - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | + 15 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |
| | | 2. Повышение квалификации вне образовательного учреждения. | + 5 +2 (за каждое) | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является: 1. Периодическая учеба на курсах повышения квалификации, 1 раз в 5 лет в объеме- 72 часа. 2. Наличие сертификата, удостоверения, свидетельства и др. о повышении квалификации, необходимых для ведения образовательной деятельности | |
| | | 3. Профессионально - педагогическая квалификация педагога на базе учреждения (Самообразование педагога) | +5 | | Основанием оценки является наличие плана по самообразованию и его реализация (обмен опыта с коллегами в разных формах). При выполнении критерия учитывается количество выступлений (2 и более) за отчетный период. При невыполнении критерия учитывается 0 баллов. | |
| 2 | Участие в системе методической работы дошкольной образовательной организации | 1. Участие в работе методического объединения, творческой группы | +5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие методического продукта по итогам работы в методическом объединении учреждения, творческой группе (+5). | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |
| | | 2. Участие педагога в различных формах методической работы | +10-большой вклад +3 – незначительный вклад | 1 раз в полугодие | Оценивается участие в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, | |

| | | | |
|---|--|-------------------|---|
| | | | воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и результативность методической деятельности педагога: личное участие в проведении мероприятий, запланированных РМО, участие в работе аттестационной комиссии учреждения и др. |
| 3. Организация работы по разработке и реализации ООП, годового плана, программы развития ДОУ, локальных актов | + 5 – за каждое +3 | 1 раз в полугодие | Личный вклад в разработку ООП, годового плана, программы развития ДОУ Личный вклад в разработку положений, проектов локальных актов и т.д. для внутреннего пользования. |
| 4. Оформление развивающей среды, создание интерьера. | +5 | 1 раз в полугодие | Оценивается оформление стендов, помещений, музыкального зала к празднику, интерьера учреждения. |
| 5. Организация информатизации образовательного процесса | +10-большой вклад +3 – незначительный вклад | 1 раз в полугодие | Оценивается организация работы сайта учреждения, использование потенциала медиаобразовательных средств для презентации продуктов проектно-исследовательской деятельности, составление баз данных, работа с Интернет-ресурсами, разработка диагностического инструментария, размещение материалов педагогов на сайтах сети Интернет; организация участия педагогических работников в виртуальных проблемных семинарах, научно-практических конференциях, Интернет-сообществах, форумах, педсоветах и др. |
| 6. Организация сети дополнительных образовательных и оздоровительных услуг воспитанникам. | +5 | | Оценивается количество дополнительных бесплатных образовательных и оздоровительных услуг воспитанникам ДОУ (кружки, студии, секции и др.), наличие разработанных планов педагогов, программы кружков или секций. Систематичность проведения и результативность. |
| Реализация программ дополнительного образования | +15 | 1 раз в полугодие | Имеется в наличии разработанный план, программа кружка или секции. Систематичность проведения и результативность. |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------|--|---|
| | | 7. Взаимодействие с общественными организациями, другими учреждениями социума | + 5 –за 1-10 мероприятий +7 – за 11-20 +10 – 21 и более | 1 раз в полугодие | Учитывается количество мероприятий (социально значимые акции, проекты) за отчетный период | |
| | | 8. Наставничество | + 5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие плана по работе с подопечным педагогом и его реализация – творческий отчет, анализ работы или другой вид отчета | |
| | | Ведение сайта детского сада | +10 | 1 раз в полугодие | Учитывается личный вклад в ведение сайта ДООУ, систематическое, полное размещение информации о деятельности группы. | |
| | | Разработка и внедрение авторских программ, проектов | +15 – авторская программа +10– реализация долгосрочных проектов (не менее 6 мес.) +5 среднесрочный проект (от 3 до 6 мес.) +3– краткосрочный проект (до 3 мес.) | 1 раз в полугодие | Оценивается разработка и реализация авторской программы. При выполнении критерия учитывается количество проектов (не более 2) за отчетный период. | |
| | | 8. Организация и участие в аттестации педагогов | +5 за каждого | 1 раз в полугодие | Учитывается количество педагогов, прошедших аттестацию, помощь педагогам в подготовке аттестационных материалов и проведение аттестации. | |
| 3 | Участие в системе методической работы района | 1. Участие в работе районного методического объединения, творческой группы, семинарах и др. | +10-большой вклад +5 – незначительный вклад | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие методического продукта по итогам работы в методическом объединении, творческой группе. Оценивается результативность деятельности педагога в РМО: участие в подготовке и проведении заседаний РМО, участие в работе жюри конкурсов, семинарах, участие в аттестации педагогов, активность, инициативность педагога. При отсутствии, соответственно, нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |
| 4 | Участие в конкурсах профессионального мастерства | 1.Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: А) на федеральном уровне: - победитель - призер - участник | +12 +10 +8 | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на федеральном, региональном, муниципальном уровнях. Если педагог не участвовал в конкурсах профессионального мастерства, то ставится | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|-------------------|--|---|
| | | Б) на региональном уровне: - победитель - призер - участник В) на муниципальном уровне: - победитель - призер - участник | +10 +8 +6 +8 +6 +4 | | соответственно нулевая оценка. Учитывается количество всех участия за отчетный период. | |
| 5 | Подготовка и участие воспитанников в конкурсах и соревнованиях различного уровня | 1. Результаты участия в конкурсах - победитель - призер - участник | +10 (1-10 меропр.) +15 (11 и более) +5(более 10) +5(более20) | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и на уровне образовательной организации, с учетом положений. Если воспитанники не участвовали в конкурсах, соревнованиях, то ставится соответственно нулевая оценка. Учитывается количество всех участия за отчетный период. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |
| 6 | Трансляция передового педагогического опыта | 1. Уровень трансляции передового педагогического опыта (открытого мероприятия с педагогами) А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) в образовательной организации | +20 + 15 + 10 + 5 | 1 раз в полугодие | Учитывается представление открытого мероприятия на различных уровнях | Наличие положительных отзывов коллег, справка |
| 7 | Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети из социально неблагополучных семей и т.п.) | 1. Организация эффективной работы с детьми с особыми потребностями в образовании 2. Организация работы логопункта | +5 +3 | 1 раз в полугодие | При эффективной организации работы с детьми с особыми потребностями в образовании, в итоговом расчете учитывается +10 баллов. При отсутствии, соответственно нулевая оценка. При эффективной организации работы логопункта, оснащении его оборудованием учитывается +3 балла. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|-------------------|---|---|
| 8 | Участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности | 1. Уровень организации деятельности: А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) образовательной организации | +20 +15 +10 +5 | 1 раз в полугодие | Оценивается организация в учреждении «пилотной площадки», опытно-экспериментальной деятельности. Если не участвовал в организации инновационной и опытно-экспериментальной деятельности в учреждении, то ставится нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |
| | | 2. Руководство творческой группой | +5 | | Оценивается личное участие (руководство и проведение) в работе творческой группы. | |
| 9 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся | 1. Проведение: общих родительских собраний, конференций и т.д. | +5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является проведение данных мероприятий за отчетный период. При отсутствии ставится нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |
| | | 2. Организация работы клуба для родителей: - руководство | +5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие плана работы и проведение данных мероприятий за отчетный период. При отсутствии ставится нулевая оценка | |
| 10 | Общественная активность педагога | Наличие общественной нагрузки, проводимой в рамках возложенных обязанностей | +5 +10 – большой вклад +5 – незначительный вклад | 1 раз в полугодие | членство в Совете образовательного учреждения, комиссиях; эксперт по аттестации и др. Оценивается работа в комиссиях в качестве председателя, секретаря, оформление протоколов и документов. | Наличие документов, оформленных в рамках общественной нагрузки. Информация членов комиссии. |

| | | | | | | |
|----|----------------------------|--|----------------------|-------------------|--|---|
| 11 | Исполнительская дисциплина | Качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации (календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). | + 10 – нет замечаний | 1 раз в полугодие | Учитывается своевременное и качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации (календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. При наличии замечаний - 0 баллов. | Справка контроля. Информация членов комиссии. |
| | | Качественное и своевременное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений, указаний руководства образовательной организации | + 10 | | Учитывается своевременное и качественное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений. При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. | Информация членов комиссии. |
| | | Соблюдение норм профессиональной этики | +10 | | Учитывается соблюдение норм профессиональной этики, Кодекса профессиональной этики учреждения, отсутствие | Информация членов |

| | | | замечаний. | комиссии. | |
|--|---|-------------------------------------|-------------------|--|--|
| | Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | (- 30 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 30% общего количества баллов по всем показателям , при ненадлежащем выполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям. | Докладная, справка, приказ руководителя |
| | Невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнении 1-2 мероприятий, предусмотренного планом работы учреждения снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям, при невыполнении 3 и более мероприятий – (-20)% | Докладная, справка, приказ руководителя |
| | Несоблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если зафиксирован детский травматизм – снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительного замечания по нарушению инструкции по охране жизни и здоровья детей – снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям | Акт несчастного случая с воспитанником Справка контроля |
| | Несоблюдение правил по охране труда и техники безопасности, СаНПиН | (- 20) % баллов - (-10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если педагог допустил нарушение, повлекшее за собой ухудшение здоровья детей - снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. Если педагог допустил нарушение, которое косвенно может представлять угрозу жизни и здоровью детей снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Справка контроля или приказ руководителя |
| | Нарушение норм профессиональной этики | (- 20) % баллов или (-10) % баллов. | 1 раз в полугодие | Руководитель определяет степень нарушения. При наличии грубых нарушений (конфликтов с родителями, сотрудниками; появление в общественных местах в нетрезвом виде, курение на территории учреждения и т.п.) снимается (минусуется) 20 % общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительных нарушений снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Жалоба, докладная Справка контроля |

3. Старший методист, методисты

| № п/п | Показатель | Критерий оценки | Оценка (баллы) | Периодичность оценки показателя | Метод оценки | Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения |
|-------|---|---|---|---------------------------------|---|---|
| 1. | Квалификация педагога | 1. Образование: - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | + 15 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| | | 2. Повышение квалификации вне образовательного учреждения. | + 5 +2 (за каждое) | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является: 1. Периодическая учеба на курсах повышения квалификации, 1 раз в 5 лет в объеме- 72 часа. 2. Наличие сертификата, удостоверения, свидетельства и др. о повышении квалификации, необходимых для ведения образовательной деятельности | |
| | | 3. Профессионально - педагогическая квалификация педагога на базе учреждения (Самообразование педагогов) | +5 | | Основанием оценки является наличие плана по самообразованию и его реализация (обмен опыта с коллегами в разных формах). При выполнении критерия учитывается количество выступлений (2 и более) за отчетный период. При невыполнении критерия учитывается 0 баллов. | |
| 2. | Участие в системе методической работы образовательной организации | 1. Участие и результативность педагога в различных формах методической работы | +20-большой вклад +5- незначительный вклад | 1 раз в полугодие | Оценивается участие в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и результативность методической деятельности педагога: личное участие в проведении мероприятий, запланированных РМО, участие в работе аттестационной комиссии учреждения и др. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |

| | | | |
|---|---|-------------------|--|
| 2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта, информации о передовых технологиях обучения и воспитания | +10 | 1 раз в полугодие | Оценивается реализация запланированных мероприятий по трансляции ППО, передовых технологиях обучения и воспитания |
| 3. Обеспечение контроля за качеством образовательного процесса | +10 | 1 раз в полугодие | Оценивается систематичность, объективность и результативность контроля за качеством образовательного процесса, обеспечением уровня подготовки воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, за учебной нагрузкой воспитанников и т.д. |
| 4. Участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы учреждения, создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС, оформление интерьера. | +20 - большой вклад +5 – незначительный вклад +2 – создание музея | 1 раз в полугодие | Оценивается личный вклад в развитие и укрепление учебно-материальной базы учреждения, оснащение учреждения современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, в сохранности оборудования и инвентаря, оснащении и пополнении методического кабинета учебно-методической и художественной литературой, периодическими изданиями, в методическом обеспечении образовательного процесса, создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС, оформление интерьера. Оценивается создание и организация работы музея. |
| 5. Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников | +5 – за 1 аттестуемого | 1 раз в полугодие | Оценивается количество и качество подготовленных материалов |
| 6. Участие в подготовке материалов на награждение работников | +5– за 1 награждаемого | 1 раз в полугодие | Оценивается количество и качество подготовленных материалов |
| 7. Организация информатизации образовательного процесса | +20-большой вклад +5 – незначительный вклад | 1 раз в полугодие | Оценивается организация работы сайта учреждения, использование потенциала медиаобразовательных средств для презентации продуктов проектно-исследовательской деятельности, составление баз данных, работа с Интернет-ресурсами, разработка диагностического инструментария, размещение материалов педагогов на сайтах сети Интернет; организация участия педагогических работников в виртуальных проблемных семинарах, научно-практических конференциях, Интернет-сообществах, форумах, педсоветах и др. |

| | | | |
|--|--|-------------------|--|
| 8.Реализация программ дополнительного образования | +15 | 1 раз в полугодие | Имеется в наличии разработанный план, программа кружка или секции. Систематичность проведения и результативность. |
| 9. Наставничество | + 5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие плана по работе с подопечным педагогом и его реализация – творческий отчет, анализ работы или другой вид отчета |
| 10. Разработка и внедрение авторских программ, проектов | +15 – авторская программа +10– реализация долгосрочных проектов (не менее 6 мес.) +5 – среднесрочный проект (от 3 до 6 мес.) +3– краткосрочный проект (до 3 мес.) | 1 раз в полугодие | Оценивается разработка и реализация авторской программы. При выполнении критерия учитывается количество проектов (не более 2) за отчетный период. |
| 11. Организация работы по разработке и реализации ООП, годового плана, программы развития ДОУ) | + 5 – за каждое +3 | 1 раз в полугодие | Личный вклад в разработку ООП, годового плана, программы развития ДОУ Личный вклад в разработку положений, проектов локальных актов и т.д. для внутреннего пользования. |
| 12. Организация сети дополнительных образовательных и оздоровительных услуг воспитанникам. | +5 | 1 раз в полугодие | Количество дополнительных бесплатных образовательных и оздоровительных услуг воспитанникам ДОУ (кружки, студии, секции и др.), наличие разработанных планов педагогов, программы кружков или секций. |
| 13. Организация работы по взаимодействию с общественными организациями, другими учреждениями социума | +5 – за 1-10 меропр. +7 – за 11-20 мер. +10 – 21 и более | 1 раз в полугодие | Учитываются количество мероприятий (социально значимые акции, проекты) за отчетный период. |
| 14. Контроль за организацией питания - в помещениях пищеблока во всех зданиях - в групповых помещениях | + 10 +5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является систематическое проведение контроля, наличие циклограммы, справок контроля |
| 15. Организация питания для детей с пищевыми аллергиями | +10 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является систематическая организация работы, разработка и регулярное внесение изменений в список воспитанников, которым необходимо диетическое питание |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|-------------------|---|--|
| | | 16. Организация и проведение консультативной помощи педагогам по организации питания | +3 за каждое | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие методического продукта по итогам работы (буклет, презентация и др.) | |
| | | 17. Разработка нормативных правовых актов по вопросам питания: - 10-ти дневное меню - приказы, положения и др. | +5 +3 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие документов, утвержденных или согласованных в соответствии с требованиями законодательства | |
| | | 18. Информирование родителей (законных представителей) по вопросам организации питания в дошкольном учреждении | +2 (за каждое) | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие методического продукта по итогам работы (буклет, презентация и др.) | |
| 3. | Участие в системе методической работы района | 1. Личное участие в работе районного методического объединения, семинарах и др. | +15 – за проведение мероприятия в учреждении + 3 – за каждое участие в работе жюри, аттестации и др. | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность деятельности педагога в РМО, конференции, семинаре и др.: участие в подготовке и проведении мероприятий, участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, семинарах, участие в аттестации педагогов других учреждений, активность, инициативность педагога. При отсутствии, соответственно, нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| | | 2. Участие педагогов в работе районного методического объединения, семинарах и др. | +10 | | Оценивается результативность деятельности педагогов в РМО, конференциях, семинарах и др.: участие в подготовке и проведении мероприятий, участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, семинарах, участие в аттестации педагогов других учреждений, т.д. При отсутствии, соответственно, нулевая оценка. | |
| 4 | Участие в конкурсах профессионального мастерства | 1. Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: А) на федеральном уровне: - победитель - призер - участник | +12 +10 +8 | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на федеральном, региональном, муниципальном уровнях. Если педагог не участвовал в конкурсах профессионального мастерства, то ставится соответственно нулевая оценка. Учитывается количество всех участия за отчетный период. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| | | Б) на региональном уровне: - победитель - призер - участник В) на муниципальном уровне: - победитель - призер - участник | +10 +8 +6 +8 +6 +4 | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|-------------------|---|--|
| 5 | Трансляция передового педагогического опыта в разных формах | 1. Уровень трансляции передового педагогического опыта: А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) в образовательной организации | +10 +8 +4 +2 | 1 раз в полугодие | Оценивается трансляция педагогом собственного передового педагогического опыта в разных формах (публикация, выступление на семинаре, курсах ПК, конференции, педагогических чтениях) на федеральном (+10), региональном (+8), муниципальном (+4) и в образовательной организации (+2). Если педагог в течение полугодия транслировал собственный передовой педагогический опыт на всех уровнях, то максимально он может получить за данный показатель (+24). Если педагог не транслировал собственный передовой педагогический опыт ни на одном уровне, то ставится нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| 6 | Организация мониторинга (педагогической диагностики) воспитанников | 1. Организация мониторинга (педагогической диагностики) воспитанников и др. аналитико-диагностических мероприятий. | +30 | 1 раз в полугодие | При организации мониторинга (педагогической диагностики) и др. аналитико-диагностических мероприятий, результатов мониторинга и анализа образовательной работы учреждения с помощью электронных форм в итоговом расчете учитывается 30 баллов. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| 7 | Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях | 1. Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях: - победители - призеры - участники | +10 (1-10 меропр.) +15 (11 и более) +5 (более 10) +5 (более 20) | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и на уровне образовательной организации, с учетом положений. Если воспитанники не участвовали в конкурсах, соревнованиях, то ставится соответственно нулевая оценка. Учитывается количество всех участия за отчетный период. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| 8 | Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.) | 1. Организация эффективной работы с детьми с особыми потребностями в образовании -организация работы логопункта, подготовка материалов на ПМПК и др. | +10 | 1 раз в полугодие | При эффективной организации работы с детьми с особыми потребностями в образовании в итоговом расчете учитывается 10 баллов. При отсутствии, соответственно нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|-------------------|---|---|
| 9 | Участие в инновационной деятельности | 1. Уровень участия в деятельности: А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) образовательной организации | +25 +20 +10 +5 | 1 раз в полугодие | Оценивается организация в учреждении «пилотной площадки», опытно-экспериментальной деятельности. Если не участвовал в организации инновационной и опытно-экспериментальной деятельности в учреждении, то ставится нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| | | 2. Руководство творческой группой | +5 | 1 раз в полугодие | Оценивается личное участие (руководство, проведение) в работе творческой группы. | |
| 10 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников | 1. Проведение: общих родительских собраний, конференций и т.д. | +5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является проведение данных мероприятий за отчетный период. При отсутствии ставится нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| | | 2. Организация работы клуба для родителей: - руководство | +5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие плана работы и проведение данных мероприятий за отчетный период. При отсутствии ставится нулевая оценка | |
| 11 | Общественная активность в профессиональной деятельности | Наличие общественной нагрузки, проводимой в рамках возложенных обязанностей | +5 +10 –большой вклад +5 – незначительный вклад | 1 раз в полугодие | Членство в Совете образовательного учреждения, комиссиях; эксперт по аттестации и др. Оценивается работа в комиссиях в качестве председателя, секретаря, оформление протоколов и документов. | Наличие документов, оформленных в рамках общественной нагрузки. Информация членов комиссии. |
| 12 | Исполнительская дисциплина | Качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации(календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). | + 10 – нет замечаний | 1 раз в полугодие | Учитывается своевременное и качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации(календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. При наличии замечаний - 0 баллов. | Справка контроля. Информация членов комиссии. |
| | | Качественное и своевременное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений, указаний руководства образовательной организации | + 10 | | Учитывается своевременное и качественное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений . При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. | Информация членов комиссии. |

| | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------|--|--|
| Соблюдение норм профессиональной этики | +10 | | Учитывается соблюдение норм профессиональной этики, Кодекса профессиональной этики учреждения, отсутствие замечаний. | Информация членов комиссии. |
| Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | (- 30 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 30% общего количества баллов по всем показателям , при ненадлежащем выполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям. | Докладная, справка, приказ руководителя |
| Невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнении 1-2 мероприятий, предусмотренного планом работы учреждения снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям, при невыполнении 3 и более мероприятий – (-20)% | Докладная, справка, приказ руководителя |
| Несоблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если зафиксирован детский травматизм – снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительного замечания по нарушению инструкции по охране жизни и здоровья детей – снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям | Акт несчастного случая с воспитанником Справка контроля |
| Несоблюдение правил по охране труда и техники безопасности, СанПиН | (- 20) % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если педагог допустил нарушение, повлекшее за собой ухудшение здоровья детей - снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. Если педагог допустил нарушение, которое косвенно может представлять угрозу жизни и здоровью детей снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Справка контроля или приказ руководителя |
| Нарушение норм профессиональной этики | (- 20) % баллов или (-10) % баллов. | 1 раз в полугодие | Руководитель определяет степень нарушения. При наличии грубых нарушений (конфликтов с родителями, сотрудниками; появление в общественных местах в нетрезвом виде, курение на территории учреждения и т.п.) снимается (минусуется) 20 % общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительных нарушений снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Жалоба, докладная Справка контроля |

4. Учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор

| № | Показатель | Критерий оценки | Оценка (баллы) | Периодичность оценки показателя | Метод оценки | Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения |
|---|--------------------------|---|---------------------------|---------------------------------|--|---|
| 1 | Квалификация воспитателя | 1. Образование: - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | + 15 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | |
| | | 2. Повышение квалификации вне образовательного учреждения. | + 5 +2 (за каждое) | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является: 1. Периодическая учеба на курсах повышения квалификации, 1 раз в 5 лет в объеме- 72 часа. По занимаемой должности. 2. Наличие сертификата, удостоверения, свидетельства и др. о повышении квалификации, необходимых для ведения образовательной деятельности | |
| | | 3. Профессионально - педагогическая квалификация педагога на базе учреждения 1) Самообразование педагогов | +5 | | Основанием оценки является наличие плана по самообразованию и его реализация (обмен опыта с коллегами в разных формах). При выполнении критерия учитывается количество выступлений (2 и более) за отчетный период. При невыполнении критерия учитывается 0 баллов. | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|-------------------|--|---|
| 2 | Организация образовательной деятельности педагогического работника | Разработка и внедрение авторских программ , проектов | +15 – авторская программа +10– реализация долгосрочных проектов (не менее 6 мес.) +5– среднесрочный проект (от 3 до 6 мес.) +3– краткосрочный проект (до 3 мес.) | 1 раз в полугодие | Оценивается разработка и реализация авторской программы. При выполнении критерия учитывается количество проектов (не более 2) за отчетный период. | Предоставление материалов проекта, наличие результата проекта |
| | | Реализация программ дополнительного образования | +15 | 1 раз в полугодие | Имеется в наличии разработанный план, программа кружка или секции. Систематичность проведения и результативность. | Предоставление материалов, наличие результата. |
| | | Результативное участие детей в конкурсах | Победители: +5 - на муниципальном уровне; +10 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. Призеры: +2 - на муниципальном уровне; +4 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. Участники: +2 - на муниципальном уровне; +5 - на региональном, всероссийском, международном | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия. Учитывается количество всех участий за отчетный период. Не учитывается участие в интернет-конкурсах. | Наличие диплома, грамоты |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|-------------------|--|---|
| | | | уровнях. | | | |
| | | Педагогический мониторинг индивидуальных достижений воспитанников в освоении образовательных программ и анализ образовательной работы в группе | + 10 | 1 раз в полугодие | Учитывается организация, проведение и анализ образовательной работы в группе. При положительной динамике индивидуальных результатов освоения образовательных программ и анализе образовательной работы + 10 баллов, при положительной (отрицательной) динамике и отсутствии анализа - 0 баллов | Наличие мониторинга |
| | | Руководство и участие в работе творческой группы | Руководство: +5 - на уровне учреждения +10 - на уровне района Участие: +2 - на уровне учреждения +5 - на уровне района | 1 раз в полугодие | Оценивается реализация запланированных мероприятий творческой группы и наличие методических продуктов воспитателей по итогам работы творческой группы. При отсутствии продуктивности работы творческой группы ставится нулевая оценка. | Наличие методических продуктов воспитателей по итогам работы методического объединения, творческой группы |
| 4 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, социумом | Взаимодействие с общественными организациями, другими учреждениями социума | + 5- до 7 мероприятий +8 – от 8 и более | 1 раз в полугодие | Учитывается количество мероприятий (социально значимые акции, проекты) за отчетный период | |
| | | Вовлеченность родителей в совместную деятельность по реализации образовательной программы | + 5 (до 15 мероприятий) +10 (16 и более мероприятий) +5 – организация работы клуба | 1 раз в полугодие | Учитывается количество проведения мероприятий и вовлеченность родителей: проведение совместных конкурсов, выставок; проведение открытых занятий, совместных досугов и др. | Справка оперативного контроля (выполнение плана). Основанием может быть фотоотчет |
| 5 | Организационно – методическая деятельность | Наставничество | + 5 | 1 раз в полугодие | Учитывается осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет | Наличие плана, его выполнение. Положительный результаты работы молодого специалиста |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|-------------------|--|--|
| | | Ведение сайта детского сада | +10 | 1 раз в полугодие | Учитывается личный вклад в ведение сайта ДООУ, регулярная подготовка материалов. | Наличие на сайте материалов, подготовленных педагогом |
| | | Транслирование собственного педагогического опыта (открытого мероприятия с детьми) | + 25 – на региональном уровне + 17 - на районном уровне + 10 - на уровне учреждения | 1 раз в полугодие | Учитывается представление открытого мероприятия на различных уровнях | Наличие положительных отзывов коллег, справка |
| 6 | Обобщение и распространение опыта работы | Участие в профессиональных конкурсах | На региональном, всероссийском уровне - + 25 - победитель + 15 - призер + 10 - участник На муниципальном уровне: + 12 - победитель + 8- призер + 4 - участник На уровне учреждения: + 6 - победитель + 4- призер + 2- участник | 1 раз в полугодие | Учитывается участие педагога в профессиональных конкурсах на различных уровнях | Наличие диплома, грамоты |
| 7 | Создание элементов образовательной инфраструктуры | Обеспеченность образовательной развивающей среды группы, кабинета в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования и возрастными особенностями | +5 - оформление предметно-развивающей среды +2 – создание музея, мини-музея | 1 раз в полугодие | Учитывается создание элементов предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО, интерьеры, созданных педагогом за отчетный период (дидактические игры, выставки и т.д.) | Соответствие созданной среды требованиям ФГОС |
| 8 | Общественная активность педагога | Наличие общественной нагрузки, проводимой в рамках возложенных обязанностей | +5 | 1 раз в полугодие | членство в Совете образовательного учреждения, комиссиях; эксперт по аттестации и др. | Наличие документов, оформленных в рамках общественной нагрузки |

| | | | | | | |
|---|----------------------------|---|-----------------------------------|-------------------|---|--|
| 9 | Исполнительская дисциплина | Качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации(календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). | + 10 – нет замечаний | 1 раз в полугодие | Учитывается своевременное и качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации(календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. При наличии замечаний - 0 баллов. | Справка контроля. Информация членов комиссии. |
| | | Качественное и своевременное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений, указаний руководства образовательной организации | + 10 | | Учитывается своевременное и качественное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений . При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. | Информация членов комиссии. |
| | | Соблюдение норм профессиональной этики | +10 | | Учитывается соблюдение норм профессиональной этики, Кодекса профессиональной этики учреждения, отсутствие замечаний. | Информация членов комиссии. |
| | | Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | (- 30 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 30% общего количества баллов по всем показателям , при ненадлежащем выполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям. | Докладная, справка, приказ руководителя |
| | | Невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнении 1-2 мероприятий, предусмотренного планом работы учреждения снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям, при невыполнении 3 и более мероприятий – (-20)% | Докладная, справка, приказ руководителя |
| | | Несоблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если зафиксирован детский травматизм – снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительного замечания по нарушению инструкции по охране жизни и здоровья детей – снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям | Акт несчастного случая с воспитанником Справка контроля |
| | | Несоблюдение правил по охране труда и техники безопасности, СанПиН | (- 20) % баллов - (-10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если педагог допустил нарушение, повлекшее за собой ухудшение здоровья детей - снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. | Справка контроля или приказ руководителя |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|--|---|
| | | | | | Если педагог допустил нарушение, которое косвенно может представлять угрозу жизни и здоровью детей снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | |
| | | Нарушение норм профессиональной этики | (- 20) % баллов или (-10) % баллов. | 1 раз в полугодие | Руководитель определяет степень нарушения. При наличии грубых нарушений (конфликтов с родителями, сотрудниками; появление в общественных местах в нетрезвом виде, курение на территории учреждения и т.п.) снимается (минусуется) 20 % общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительных нарушений снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Жалоба, докладная Справка контроля |

5. Музыкальные руководители, инструктор по физической культуре

| № п/п | Показатель | Критерий оценки | Оценка (баллы) | Периодичность оценки показателя | Метод оценки | Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения |
|-------|---|---|--|---------------------------------|--|---|
| 1. | Квалификация педагога | 1. Образование: - высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | + 15 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| | | 2. Повышение квалификации вне образовательного учреждения. | + 5 +2 (за каждое) | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является: 1. Периодическая учеба на курсах повышения квалификации, 1 раз в 5 лет в объеме- 72 часа. по занимаемой должности. 2. Наличие сертификата, удостоверения, свидетельства и др. о повышении квалификации, необходимых для ведения образовательной деятельности | |
| | | 3. Профессионально - педагогическая квалификация педагога на базе учреждения (Самообразование педагогов) | +5 | | Основанием оценки является наличие плана по самообразованию и его реализация (обмен опыта с коллегами в разных формах). При выполнении критерия учитывается количество выступлений (2 и более) за отчетный период. При невыполнении критерия учитывается 0 баллов. | |
| 2. | Участие в системе методической работы образовательной организации | 1. Организация и проведение массовых мероприятий с воспитанниками в -рамках образовательного учреждения - вне учреждения | +15–за 1 мероприятие +20–за 1 мероприятие | 1 раз в полугодие | Оценивается подготовка и проведение музыкальных , спортивных праздников, развлечений, тематических вечеров, театров и др. При отсутствии, соответственно, нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |

| | | | | |
|---|--|-------------------|--|-----------------------------|
| 2. Проведение работы среди воспитателей по вопросам музыкального, физкультурного воспитания: - проведение семинаров-практикумов, консультаций, выставок для педагогов, лекции-концерты, - обучение исполнительским навыкам и умениям - музыкальное сопровождение утренней гимнастики | + 3 – за 1 мероприяти +5 +5 | 1 раз в полугодие | Оценивается обучение исполнительским навыкам и умениям (играть на детских музыкальных инструментах, петь, красиво двигаться, танцевальным движениям), проведение семинаров-практикумов, консультаций, выставок для педагогов, лекции-концерты, подбор музыкального репертуара для сопровождения режимных моментов и музыкальное сопровождение утренней гимнастики. При отсутствии, соответственно, нулевая оценка. | |
| 3. Создание предметно-развивающей среды и оформление залов к праздникам и развлечениям | +10 +5 - создание предметно-развивающей среды | 1 раз в полугодие | Оценивается личное участие, качественное, разнообразное и систематическое оформление. Учитывается создание элементов предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО, интерьеры, созданных педагогом за отчетный период (дидактические игры, выставки и т.д.) | |
| 4. Реализация программ дополнительного образования | +15 | 1 раз в полугодие | Имеется в наличии разработанный план, программа кружка или секции. Систематичность проведения и результативность. | |
| 5. Взаимодействие с общественными организациями, другими учреждениями социума | +5– до 5 мероприятий +10– от 6 и более | 1 раз в полугодие | Учитывается количество мероприятий (социально значимые акции, проекты, др.) за отчетный период | Информация членов комиссии. |
| 6. Наставничество | +5 | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие плана по работе с подопечным педагогом и его реализация – творческий отчет, анализ работы или другой вид отчета | |
| 7. Ведение сайта детского сада | +10 | 1 раз в полугодие | Учитывается личный вклад в ведение сайта ДОО, систематическое, полное размещение информации о деятельности группы. | |
| 8. Разработка и внедрение авторских программ, проектов | +15 – авторская программа +10– реализация долгосрочных проектов (не менее 6 мес.) +5 среднесрочный проект (от 3 до 6 мес.) +3– краткосрочный проект (до 3 мес.) | 1 раз в полугодие | Оценивается разработка и реализация авторской программы. При выполнении критерия учитывается количество проектов (не более 2) за отчетный период. | |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|-------------------|---|--|
| 3 | Участие в системе методической работы района | 1. Участие в работе районного методического объединения, творческой группы, семинарах для музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре | +15 – проведение 1 мероприятия + 2 – участие | 1 раз в полугодие | Основанием оценки является наличие методического продукта по итогам работы в методическом объединении, творческой группе (+15 – за подготовку и проведение 1 мероприятия). Оценивается результативность деятельности педагога в РМО: участие в подготовке и проведении заседаний РМО, участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, семинарах, участие в аттестации педагогов, активность, инициативность педагога. При отсутствии, соответственно, нулевая оценка. | В итоговом расчете образовательная организация указывает оценку по информации управления образования |
| 4. | Участие в конкурсах профессионального мастерства | 1. Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: А) на федеральном уровне: - победитель - призер - участник | +12 +10 +8 | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на федеральном, региональном, муниципальном уровнях. Если педагог не участвовал в конкурсах профессионального мастерства, то ставится соответственно нулевая оценка. Учитывается количество всех участия за отчетный период. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| | | Б) на региональном уровне: - победитель - призер - участник В) на муниципальном уровне: - победитель - призер - участник | +10 +8 +6 +8 +6 +4 | | | |
| 5. | Трансляция передового педагогического опыта в разных формах | 1. Уровень трансляции передового педагогического опыта: А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) уровень образовательной организации | +10 +7 +5 +3 | 1 раз в полугодие | Оценивается трансляция педагогом собственного передового педагогического опыта в разных формах (публикация, выступление на семинаре, курсах ПК, конференции, педагогических чтениях) на федеральном (+10), региональном (+8), муниципальном (+4), уровень образовательной организации (+2) Если педагог в течение полугодия транслировал собственный передовой педагогический опыт на всех уровнях, то максимально он может получить за данный показатель (+24). Если педагог не транслировал собственный передовой педагогический опыт ни на одном уровне, то ставится нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|-------------------|---|--|
| 6. | Организация мониторинга (педагогической диагностики) воспитанников | 1. Организация мониторинга (педагогической диагностики) воспитанников | +10 | 1 раз в полугодие | При организации мониторинга (педагогической диагностики) воспитанников в итоговом расчете учитывается 10 баллов. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно |
| 7. | Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах | Результативное участие детей в конкурсах | Победители: +5 - на муниципальном уровне; +10 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. Призеры: +2 - на муниципальном уровне; +4 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. Участники: +2 - на муниципальном уровне; +5 - на региональном, всероссийском, международном уровнях. | 1 раз в полугодие | Оценивается результативность участия. Учитывается количество победителей и призеров +5 (+10) (+2) (+4) за каждого за отчетный период. Участники учитываются в общем за мероприятие. Не учитывается участие в интернет-конкурсах. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| 8. | Участие в инновационной деятельности | 1. Уровень участия в деятельности: А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) уровень образовательной организации | +25 +20 +10 +5 | 1 раз в полугодие | Если педагог не участвовал в инновационной деятельности, то ставится нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| 9. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями | 1. Организация эффективной работы по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников: 1) Консультирование родителей (законных представителей) по вопросам подготовки | +5 | 1 раз в полугодие | При эффективной организации работы по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников в итоговом расчете учитывается не более 15 баллов. При отсутствии соответственно нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |

| | | | | | | |
|----|---|---|----------------------|-------------------|---|--|
| | (законными представителями) воспитанников | воспитанников к их участию в массовых, праздничных мероприятиях. 2) Подготовка выставок, ширм, папок-передвижек для родителей 3) Привлекает родителей (законных представителей) к оформлению музыкального зала к праздникам, пошиву костюмов. | + 5 +5 | | | |
| | | 2. Участие в общих и групповых родительских собраниях, конференциях и т.д. | +3 | | Основанием оценки является проведение данных мероприятий за отчетный период. При отсутствии ставится нулевая оценка. | |
| | | 3. Организация работы клуба для родителей: - руководство | +5 | | Основанием оценки является наличие плана работы и проведение данных мероприятий за отчетный период. При отсутствии ставится нулевая оценка | |
| 10 | Общественная активность в профессиональной деятельности | 1. Является членом комиссии по делам несовершеннолетних, инспектор по охране прав детства, депутатская деятельность, и т.п. | +5 | 1 раз в полугодие | Оценивается общественная активность педагога в профессиональной деятельности. При отсутствии, соответственно нулевая оценка. | Оценивается образовательной организацией самостоятельно. |
| 11 | Исполнительская дисциплина | Качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации(календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). | + 10 – нет замечаний | 1 раз в полугодие | Учитывается своевременное и качественное оформление документации, установленной локальными актами образовательной организации(календарный план, табель посещаемости воспитанников и т.п). При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. При наличии замечаний - 0 баллов. | Справка контроля. Информация членов комиссии. |
| | | Качественное и своевременное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений, указаний руководства образовательной организации | + 10 | | Учитывается своевременное и качественное исполнение режима дня, расписания НОД, распоряжений . При отсутствии замечаний по срокам и качеству предоставляемой документации учитывается 10 баллов. | Информация членов комиссии. |
| | | Соблюдение норм профессиональной этики | +10 | | Учитывается соблюдение норм профессиональной этики, Кодекса профессиональной этики учреждения, отсутствие замечаний. | Информация членов комиссии. |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|-------------------|--|--|
| | Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | (- 30 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 30% общего количества баллов по всем показателям, при ненадлежащем выполнении работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям. | Докладная, справка, приказ руководителя |
| | Невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | При невыполнении 1-2 мероприятий, предусмотренного планом работы учреждения снимается (минусуется) 10% общего количества баллов по всем показателям, при невыполнении 3 и более мероприятий – (-20)% | Докладная, справка, приказ руководителя |
| | Несоблюдение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников | (- 20 % баллов - (- 10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если зафиксирован детский травматизм – снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительного замечания по нарушению инструкции по охране жизни и здоровья детей – снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям | Акт несчастного случая с воспитанником Справка контроля |
| | Несоблюдение правил по охране труда и техники безопасности, СанПиН | (- 20) % баллов - (-10) % баллов | 1 раз в полугодие | Если педагог допустил нарушение, повлекшее за собой ухудшение здоровья детей - снимается (минусуется) 20% общего количества баллов по всем показателям. Если педагог допустил нарушение, которое косвенно может представлять угрозу жизни и здоровью детей снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Справка контроля или приказ руководителя |
| | Нарушение норм профессиональной этики | (- 20) % баллов или (-10) % баллов. | 1 раз в полугодие | Руководитель определяет степень нарушения. При наличии грубых нарушений (конфликтов с родителями, сотрудниками; появление в общественных местах в нетрезвом виде, курение на территории учреждения и т.п.) снимается (минусуется) 20 % общего количества баллов по всем показателям. При наличии незначительных нарушений снимается (минусуется) 10 % общего количества баллов по всем показателям. | Жалоба, докладная Справка контроля |

Примечание:

Общее количество баллов, полученных работником, подлежит корректировке в зависимости от фактически отработанного им времени в расчетном периоде в следующих случаях:

а) Если работнику в соответствии с трудовым договором, установлен режим неполного рабочего времени, общее количество полученных работником баллов корректируется на поправочный коэффициент (Кфв), определяемый по формуле:

$$\text{Кфв} = \text{ФВ} / \text{НВ}, \text{ где}$$

ФВ – продолжительность рабочего времени в день (неделю), установленная работнику трудовым договором,
НВ – нормативная продолжительность рабочего времени в день (неделю).

б) Если работник не полностью отработал расчетный период (календарный месяц), общее количество полученных работником баллов корректируется на поправочный коэффициент (Кфп), определяемый по формуле:

$$\text{Кфп} = \text{ФД} / \text{НД}, \text{ где}$$

ФД – количество фактически отработанных работником в расчетном периоде рабочих дней,
НВ – норма рабочих дней в расчетном периоде.

в) Если работник, которому в соответствии с трудовым договором установлен режим неполного рабочего времени, не полностью отработал расчетный период, полученные им баллы корректируются на оба поправочных коэффициента (Кфв и Кфп).

г) Для вновь принятых работников приказом руководителя определяется определенное количество баллов.