СОГЛАСОВАНО
Председатель ООС № 6
_____ Ж.В. Сотуло

Протокол № 2 от 08.09.2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ №6
_____ А. Лазаренко

Приказ № 1 от 08.09.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 6» муниципального образования
«Черняховский городской округ»

г. Черняховск
2016 г.

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ № 6 разработано на основании Постановления Администрации муниципального образования «Черняховский муниципальный район» от 09.06.2015г №866 «Об утверждении Положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «Черняховский муниципальный район», финансируемых за счет средств субвенции областного и местного бюджетов и Приказа Министерства образования Правительства Калининградской области № 1871/1 от 27.08.2008г. «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Указа Президента РФ № 597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» п. 1 а) (доведение к 2015 году заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе).

1.2. Настоящее Положение согласовано с Органом общественной самодеятельности учреждения («08» сентября 2016 года, Протокол № 2). Принято Общим собранием трудового коллектива МАДОУ № 6 (08 сентября 2016 года, Протокол № 2) утверждено заведующим МАДОУ №6 (приказ № 305 от 08.09.2016 года) и регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ №6.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МАДОУ, его структурных подразделений (филиалов и т.п.). Установление к основной (базовой) заработной плате, стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п. относительно ФОТ .

1.4. Положение вступает в действие с 01.09.2016 года. По инициативе группы работников и заведующего МАДОУ, по согласованию с Органом общественной самодеятельности и Общего собрания МАДОУ Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МАДОУ № 6 за счет субсидий на погашение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- порядок формирования фонда оплаты труда педагогов и воспитателей МАДОУ за счет средств субвенции на реализацию обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях
- устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (приложения 1, 2, 3, 4) (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в МАДОУ по совместительству;
- порядок и размеры выплат компенсационного, социального и стимулирующего характера;
- систему оплаты и стимулирования труда структурных подразделений детского сада в т.ч. филиалов.

1.6. Заработная плата работников МАДОУ, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть: ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в МАДОУ создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников, утвержденная приказом заведующего МАДОУ).

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом заведующего МАДОУ № 6.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения на календарный год осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных решением Совета депутатов муниципального образования о бюджете на текущий финансовый год и плановый период, и средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания на соответствующий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.

Фонд оплаты труда формируется на календарный год и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = (Н х К х Ч+ Н1 х К х Ч) х Д, где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения реализующего образовательную программу дошкольного образования;

Н - норматив финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного образования на одного обучающегося в год;

Н1 - норматив финансирования за присмотр и уход за детьми в образовательных учреждениях реализующих образовательную программу дошкольного образования на одного ребенка в год;

К - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Ч - количество воспитанников (обучающихся) образовательного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию образовательной программы дошкольного образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами органами местного самоуправления;

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Доля ФОТб и ФОТст определяется образовательным учреждением самостоятельно, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части должна составлять от 20% до 40% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), вспомогательного и младшего обслуживающего (секретарь, бухгалтер, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, прачка, кастелянша, повар, дворник, водитель и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТвмоп, где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

ФОТ вмоп - фонд оплаты труда для вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель образовательного учреждения самостоятельно формирует и

утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

При этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

ФОТпп = ФОТб х пп,

где пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ. Рекомендуемый оптимальный объем фонда оплаты труда педагогического персонала - 50%. (значение пп определяется самостоятельно образовательным учреждением).

3.5. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения, в трудовых договорах, заключаемых руководителем образовательного учреждения с работниками учреждения.

4. Базовая и специальная части фонда оплаты труда работников

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

ФОТ всего – (составляет 100% фонда оплаты труда, в т.ч. педагоги 85,61%)

ФОТ тариф – тарифная часть (составляет 65,15% фонда оплаты труда, в т.ч. педагоги 54,77%)

ФОТкомп – компенсационная часть (составляет 0,21% фонда оплаты труда, в т.ч. педагоги 0,21%)

ФОТ баз итого – базовая часть (составляет 65,36% фонда оплаты труда, в т.ч. педагоги 54,98%)

ФОТ ст – стимулирующая часть (педагоги 30,63%)

ФОТ ц – централизованная часть (составляет 1,7% фонда оплаты труда).

Фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения включает базовую (тарифная и компенсационная части) и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения.

ФОТпп = ФОТо + ФОТс.

Объем специальной части определяется по формуле:

ФОТс = ФОТпп х с, где:

с - доля специальной части ФОТпп.

Доля специальной части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемое значение 30%.

4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного воспитанника, норм рабочего

времени и численности воспитанников.

4.3. Базовая часть заработной платы педагога состоит из базового оклада педагогического работника, устанавливаемого исходя из базового нормативного оклада и наполняемости группы, с которой работает педагог.

При работе педагога с несколькими группами рассчитывается базовый оклад по каждой группе отдельно исходя из наполняемости групп.

4.4. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость 1 воспитаннико-часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость 1 воспитаннико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час воспитательной работы с 1 расчетным воспитанником в соответствии с образовательной программой учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования.

Стоимость 1 воспитаннико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной модельной методике формуле, в пределах объема фонда оплаты труда педагогических работников.

Таким образом, устанавливается пропорциональная зависимость гарантированной оплаты труда педагогического работника от объема его учебно-воспитательной работы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги в дошкольном образовательном учреждении (руб./воспитаннико-час) рассчитана по формуле:

$$Стп = \frac{ФОТо \times D}{(a1 \times b1 \times t1 + a2 \times b2 \times t2 + a3 \times b3 \times t3 \ldots + a10 \times b10 \times t10 + a11 \times b11 \times t11) \times 365},$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

365 - количество дней в году;

D - количество дней работы учреждения в год;

ФОТо - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования;

a - число групп дошкольного образования в учреждении, реализующем образовательную программу дошкольного образования;

b - наполняемость группы;

t - годовое число часов работы группы.

4.5. Базовый нормативный оклад предусматривает оплату труда педагогических работников учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение нормы рабочего времени за ставку заработной платы, установленной нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации в группах с наполняемостью:

- ясельных группах - 15 детей;
- дошкольных группах – 20 детей;
-группах компенсирующей направленности в соответствии с утвержденными Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3147-13 " Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы ".

Базовый нормативный оклад рассчитывается по формуле:

Бн = Стп x Нн x Тн, где

Бн - базовый нормативный оклад;

Нн - наполняемость группы:

- ясельных группах - 15 детей;
- дошкольных группах – 20 детей;
-группах компенсирующей направленности в соответствии с утвержденными

Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3147-47 " Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы ";

Тн - норма рабочего времени (в месяц), установленная установленной нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Базовый оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

БО = Бн/НН х N, где

БО - базовый оклад педагогического работника учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования;

Бн - базовый нормативный оклад;

НН - наполняемость группы:

- ясельных группах - 15 детей;

- дошкольных группах – 20 детей;

-группах компенсирующей направленности в соответствии с утвержденными Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3147-13 " Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы ";

N - фактическая численность воспитанников в группе.

В случае, если N превышает утвержденную данным постановлением предельную наполняемость, то в качестве N для расчета используется установленная предельная наполняемость.

4.6. Должностной оклад педагогического работника учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

ДО = БО/Тн х Тф х Кк, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования;

БО - базовый оклад педагогического работника учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования;

ТФ - нагрузка педагогического работника учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования;

Тн - нормативная нагрузка педагогического работника за ставку заработной платы;

Кк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (Кк) составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,20 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная

доля - 5% ФОТпп).

4.8. Оплата труда воспитателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (Приложение 2).

4.9 Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

4.9.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую, воспитательскую, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

4.9.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

4.9.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлены:

20 часов в неделю - учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с детьми, имеющими речевые нарушения;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу.

4.9.4. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя образовательного учреждения, его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.10 Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

4.101. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

4.10.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

– выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

– временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются из специальной части ФОТ, согласно Таблице 1. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МАДОУ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым (минимальным) окладам (установленным должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально-квалификационным уровням ПКГ.

Таблица 1

№ п/п	Виды выплат	% от оклада
1	Коэффициент квалификации	Высшая категория – 25 % первая категория - 10%
2	-доплата за логопедию (% от оклада)	20%
3	-доплата к окладам отдельным категориям педагогов: сельским работникам (% от оклада)	25%
4	Доплата за работу с дезинфицирующими средствами	12%
5	Доплата за работу в горячем цеху	12%
	Доплата за погрузочно-разгрузочные работы	12%
6	Доплата за работу на компьютере	12%
7	Доплата за работу в ночное время (% от оклада за час работы)	40,00%
8	Надбавка за увеличение объема работ (замещение, вакансия)	от 10% до 100%
9	Надбавка за совмещение должностей	от 10% до 100%
10	Надбавка за совместительство	от 10% до 100%
11	Доплата до минимального размера оплаты труда в Калининградской области (с 1 октября 2015 года - 10000 рублей в месяц); региональные соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области	Абсолютная сумма

6. Выплаты социального характера

- Надбавка молодым специалистам – до 2000 рублей ежемесячно устанавливается в течение первых двух лет после окончания учебного заведения.

К молодым специалистам относятся лица, не старше 30 лет, соответствующие следующим требованиям:

- получившие диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании;

- поступившие на работу в образовательные учреждения Министерства образования;

- приступившие к работе в образовательных учреждениях не позднее 1 года после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования, а также работники, приступившие впервые к работе в образовательных учреждениях по окончании отпуска по уходу за ребенком или по окончанию службы в рядах Вооруженных Сил РФ;

- при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Данная выплата молодым специалистам устанавливаются только по одному месту работы по выбору работника.

- Также в выплатам социального характера относится следующая материальная помощь:

- в связи с бракосочетанием работника МАДОУ № 6 – до 2000 руб.;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника детского сада, семье умершего работника детского сада - в размере до 2000 руб.;

- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т. д.) - в размере до 1000 руб.;

- по личному заявлению работника МАДОУ к очередному отпуску - в размере 30-100 % должностного оклада, установленным приказом заведующего МАДОУ.

- Также выплачивается премия в честь юбилея работника МАДОУ (50, 55, 60 лет и т. д.) - в размере до 2000 руб.;

Выплаты осуществляются при наличии денежных средств.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В целях повышения качества деятельности МАДОУ и стимулирования результативности и качества труда работников МАДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие доплаты за выполняемые дополнительные работы, не входящих в круг должностных обязанностей;
- стимулирующие надбавки за эффективность выполняемых работ;
- премии по случаю государственных, профессиональных праздников (23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; День учителя; Новый год) – в размере установленным приказом заведующего МАДОУ не более должностного оклада;
- единовременная премия по результатам работы (конкурсы, квартальные, по результатам летнего периода, по итогам года) не более должностного оклада;

7.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего МАДОУ в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладам (ставкам) по соответствующим профессионально квалификационным уровням ПКГ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников и выплачиваются в соответствии с системными показателями.

7.3. Размер стимулирующих выплат работникам в виде надбавок и доплат устанавливается и утверждается приказом заведующего на определенный срок.

Выплачивается ежемесячно и определяется в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника.

7.4. К стимулирующим доплатам относятся оплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, согласно Таблице 2:

Таблица 2

1	Секретари: по оформлению протоколов педагогических советов, производственных совещаний, за ведение протоколов ПМПк	400,00 руб.
2	Секретари: по оформлению протоколов аттестационной комиссии,	200,00 руб.
3	Доплата за ведение документации комиссии по стимулирующим выплатам педагогическим работникам	400руб.
4	Доплата ответственному лицу по сбору информации для размещения на сайте учреждения	200,00руб.

7.5. К выплатам стимулирующего характера также относятся:

- доплата за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный работник в разных областях Российской Федерации», Благодарность Президента Российской Федерации» - до 3000 рублей;
- доплата за наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» - до 1000 рублей;
- доплата за руководство районным методическим объединением (РМО) в размере 10 % от средней величины должностного оклада педагогических работников.
- доплата за наличие грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации - до 500 рублей.
- ежемесячная выплата за наличие международного сертификата по иностранному языку в размере 5 % от средней величины должностного оклада педагогических работников.
- доплата за участие в муниципальных и региональных мероприятиях направленных на физическое воспитание населения, выполнение норм (ГТО) в размере 5 % от средней величины должностного оклада педагогических работников.

Доплаты производятся из стимулирующего фонда при наличии денежных средств.

7.6.За участие и призовые места в профессиональных конкурсах педагогам руководитель выплачивает денежную премию.

7.7. Порядок работы комиссии по определению эффективности деятельности педагогов.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам призваны стимулировать работников, добросовестно исполняющие свои трудовые обязанности. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно в течение учебного года с 1 сентября по 31 мая. За летний период стимулирующие выплаты производятся в сентябре месяце - по результатам работы.

Для оценки качества и эффективности работы педагогов приказом заведующего МАДОУ создается комиссия по стимулирующим выплатам педагогическим работникам (далее – комиссия). Комиссия создается ежегодно приказом заведующего на 1 сентября текущего года. В состав комиссии входит: заведующий МАДОУ № 6, заведующий филиалом МАДОУ № 6, председатель ООС, педагоги-психологи, старший воспитатель, секретарь по учебной части, бухгалтер, делопроизводитель, представители от родительского совета, медицинские работники ЦРБ. Работа комиссии отражается в протоколе, который ведет секретарь, назначенный приказом заведующего МАДОУ № 6.

При отсутствии на заседании комиссии секретаря по уважительной причине секретарем назначается приказом заведующего один из членов комиссии. Заседание комиссии считается, состоявшимся, если в ее работе принимало участие не менее половины членов комиссии. На заседании комиссии оцениваются результаты работы педагогических работников за прошедший месяц, на основании форм отчета членов комиссии (Приложение 5).

Заседание комиссии проходит в течение месяца, следующего за отчетным месяцем. Стимулирующие выплаты производятся с 15 по 30 число текущего месяца.

Справка старшего воспитателя и педагогов-психологов составляется на основании портфолио (паспорт) педагога, паспорта группы, кабинетов специалистов, приказов заведующего МАДОУ № 6, дипломов, свидетельств, удостоверений, справок (аналитических, справок-подтверждений). Педагоги предоставляют отчет (портфолио (паспорт) педагога, паспорта группы, кабинетов специалистов) в срок до 5 числа текущего месяца следующего за отчетным периодом. В случае, если педагог имеет непогашенное дисциплинарное наказание стимулирующие выплаты не выплачиваются и его портфолио не рассматривается.

Система оценивания эффективности работы старшего воспитателя состоит из критериев, показателей и баллов (документов, подтверждающих выполнение показателей) (Приложение 6). Размер выплат стимулирующего характера старшего воспитателя определяется согласно Таблице 3:

Таблица 3

% стимулирующей надбавки	Количество набранных баллов
100%	От 105 баллов и более
90%	От 90 баллов до 104 баллов
80%	От 86 баллов до 89 баллов
70%	От 76 баллов до 85 баллов
60%	От 66 баллов до 75 баллов
50%	От 50 баллов до 65 баллов

При наличии менее 50 баллов стимулирующая надбавка не выплачивается.

Система оценивания эффективности работы педагогов состоит из критериев, показателей и баллов (Приложение 7). В систему оценивания входит как премирование, так и депремирование педагогических кадров. Так же предусмотрено лишение стимулирования, когда:

- педагог имеет задолженности по родительской плате более 30%;
- педагог имеет более 3-х замечаний по любым нарушениям.

Портфолио педагога не рассматривается.

Информацию в комиссию предоставляют согласно формам (Приложение 6).

Рассматривание критерия «заболеваемости» происходит в том случае, если показатель критерия «посещаемость» группы не менее 80%.

Дни, когда педагогический работник был на больничном, в ежегодном основном оплачиваемом отпуске вычитаются из рабочих дней стимулируемого месяца, педагог стимулируется только за фактически отработанные дни месяца.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за данные периоды определяется следующим образом:

- Стимулирование педагогических работников производится исходя из 1.0 ставки. Далее сумма заработанных баллов корректируется в зависимости от наличия или отсутствия у педагога больничных.
- Специалисты, отработавшие две недели в месяц, при положительных результатах работы стимулируются на 100%, исходя из 1.0 ст.
- По итогам периода с 01.01. по 31.12. педагогическим работникам, отработавшим данный период без больничных, единовременно на конец периода дополнительно зачисляются стимулирующие баллы.

▪ Итоговые баллы каждого работника суммируются, таким образом, получается общая сумма баллов педагогов.

▪ Порог эффективности - 5 баллов.

▪ Результаты работы комиссии, на основании протокола, оформляются приказом заведующего МАДОУ с приложением сводной таблицы результатов педагогов.

▪ Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на оцениваемый период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

▪ итоги заседания комиссии отражаются:

- на сайте детского сада, в рубрике «Рейтинг», где располагается тройка лидеров среди воспитателей и специалистов по итогам стимуляции за прошедший месяц;

- на стенде «Методическая работа» в период с 15 по 30 число вывешивается «Рейтинг» педагогов и стоимость 1 балла:

- секретарь комиссии рассылает на электронную почту каждому педагогическому работнику таблицу эффективности о результатах их работы.

Работникам, уволившимся по ст.77 п.3 ТК РФ (по собственному желанию) стимулирующая выплата за не полностью отработанный месяц не выплачивается, а также принятым на работу и отработавшим неполный месяц.

8. Условия оплаты труда заведующего МАДОУ и главного бухгалтера.

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается уполномоченным органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре с учетом постановления Главы Муниципального образования «Черняховский муниципальный район» от 30.10.2008 г № 2.

8.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается заведующим детским садом на 10-30 процентов ниже должностного оклада установленного заведующему учредителем.

8.3. Заведующему МАДОУ №6 и главному бухгалтеру могут быть начислены следующие доплаты:

▪ доплата за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный работник в разных областях Российской Федерации», Благодарность Президента Российской Федерации», Благодарность Президента Российской Федерации» - до 3000 рублей;

▪ доплата за наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» - до 1000 рублей;

▪ доплата за наличие грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации - до 500 рублей.

▪ доплата за руководство районным методическим объединением (РМО) в размере 10 % от средней величины должностного оклада педагогических работников.

9. Другие вопросы оплаты труда

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

9.2. В штатном расписании МАДОУ предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем видам работников МАДОУ, структурным подразделениям МАДОУ, созданным в соответствии с уставом МАДОУ (филиал т. п.)

Штатное расписание разрабатывается и утверждается два раза в год: на 01 января текущего года и на 01 сентября текущего года

9.3. Выплата заработной платы работникам МАДОУ осуществляется дважды в месяц 15 и 30 числа каждого месяца. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Расчет увольняемых работников осуществляется также в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Расчет стоимости воспитанника- час

Наименование учреждения дата

Приложение 2

Группы	Количество воспитанников	Количество рабочих дней в году	Количество часов работы группы	Общее количество часов работы
1	2	D	3	4

Стоимость 1 воспитанико — часа _____ Стп

Кол-во недель в месяце _____

365 дней в году
12 месяцев 7 дней в неделе

Бн	S стоимость бюджетной образовательной услуги СТП	Нг Наполняемость норм группы	Тн Норма рабочего времени	Количество недель в месяц	Бн

Бо	Бн	Нг Наполняемость норм группы	N фактическая численность воспитанников	Бо

ДО	Бо	Тн Норма рабочего времени	Т фактическая нагрузка на п.п в часах	ДО
			1,5 ст	

Главный бухгалтер подпись расшифровка

РАСЧЕТ ФОТ АУП, прочий и вспомогательный персонал наименование учреждения дата

Приложение №3

№п/п	Наименование должности	Кол-во	ДО 1 шт. единицы	ДО всего	Доплата за наличие грамоты		Категория		Увеличение объема работ		Работа в ночную смену		Логопедия и коррекц.			Погрузочно-разгрузочные работы		Работа на компьютере		За работу с дез.ср.(повар-горячий цех)			Доплата молод.спец	Доплата 1 ставка	ИТОГО в месяц
					Сумма за 1 ед.	Сумма общая	%	Сумма 1 шт.ед.	%	Сумма общая	Общая	1 шт. ед	%	шт.ед.	сумма общ	%	сумма	%	сумма	%	шт.ед.	сумма общ			
1																									
2																									
3																									
4																									
5																									
6																									
7																									
8																									
9																									
10																									
11																									
12																									
13																									
14																									
15																									
20																									
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
26																									
	ИТОГО																								
	Всего ФОТ АУП																								

Главный бухгалтер подпись расшифровка

Тарификационный список

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий подпись расшифровка

Приложение 4

№ п-п	Кол-во ставок	Фамилия, имя, отчество	Категория	Занимаемая должность, преподаваемый предмет	Количество недель в месяц	СТП	Наполняемость детей по нормативу Нг	Норма рабочего времени на ставку	Базовый нормативный оклад Бн	Списочный состав детей	Базовый оклад пед.персонала	Фактическая норма рабочего времени	Должностной оклад	Коэффициент квалификации		Должностной оклад + коэф-т	Логопедия		Доплата за дополнительный объем работы		Надбавка к окладам отдельных категорий пед.работников		Кружок		Надбавка за творческую группу		ИТОГО ФОТ
														%	сумма		%	сумма	%	сумма	%	сумма	%	сумма	%	сумма	
1				Воспитатель																							
2			кат. 1 год	Воспитатель																							
3			кат. Выс. год	Воспитатель																							
4				Воспитатель																							
5				Воспитатель																							
6			кат. 1 год	Воспитатель																							
7				Воспитатель																							
8				Воспитатель																							
9				Воспитатель																							
10			кат. 1 год	Воспитатель																							
11				Воспитатель																							
12				Воспитатель																							

Главный бухгалтер подпись расшифровка

Приложение 5

Справка в комиссию по стимулирующим выплатам педагогическим работникам

за _____ 201__ года

На основании справок от педиатра и журнала заболеваемости

№ п/п	группа	Списочный состав	Кол-во болевших детей	Кол-во дней пропущенных по болезни	Дней болезни на 1 ребенка	Средняя заболеваемость в % (кол-во болевших детей от списочного состава)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
	Всего					

Справка в комиссию по стимулирующим выплатам педагогическим работникам

за _____ 201__ года

На основании журнала санитарного состояния учреждения

№ п/п	ФИО воспитателя	Количество замечаний
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Старшая медицинская сестра Подпись

Приложение 5

Справка в комиссию по стимулированию

за _____ 20____ год

На основании табеля посещаемости и ведомости по расчетам с родителями за содержание детей в детском учреждении

№ п/п.	Ф.И.О. воспитателя	Детодни				Задолженность родит. платы	
		норма	норма с отп.	выполнено		%	кол-во
				дт.д.	%		
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							

Бухгалтер Демчук Л.В.

Приложение 5

Справка в комиссию по стимулирующим выплатам
педагогическим работникам
от заведующего филиалом МАДОУ № 6, старшего воспитателя, педагогов-психологов
за _____ 201__ года

№ п/п	ФИО педагогического работника	Выписка из портфолио	Подтверждающие документы о результатах
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Заведующий филиалом МАДОУ № 6 Подпись

Старший воспитатель Подпись

Педагог-психолог Подпись

Педагог-психолог Подпись

Справка в комиссию по стимулирующим выплатам
педагогическим работникам
от делопроизводителя
за _____ 201__ года

№ п/п	ФИО педагогического работника	Наличие документов для оформления договоров пожертвования	Подтверждающие документы о результатах
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Делопроизводитель Подпись

Приложение 6

Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерий	Документы подтверждающие выполнения, показатели	Оценка в баллах		Кол-во баллов
Эффективность реализации образовательной программы					
1.1.	Организации и проведение на базе ДОУ семинаров, совещаний, конференций, РМО.	Приказы, отзывы, раздаточный материал	Не проводилось Проведение на муниципальном уровне Проведение на межмуниципальном или региональном уровне	0 баллов 2 балла 3 балла	
1.2	Результаты методической деятельности: призовые места в конкурсах, конференциях и т.д. (педагоги) (кроме интернет конкурсов)	Грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты, благодарственные письма	Нет участников Наличие участников Наличие победителей на муниципальном уровне Наличие победителей на региональном уровне	0 баллов 2 балла 3 балла 5 баллов	
1.3	Результаты методической деятельности: призовые места в конкурсах, конференциях и т.д. (личное участие)	Грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты, благодарственные письма	Участие на муниципальном уровне Участие на региональном уровне	2 балла 5 баллов	
1.4	Результаты методической работы: призовые места в конкурсах, конференциях (образовательное учреждение)	Грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты, благодарственные письма	Участие: На уровне ДОУ На муниципальном уровне Региональном уровне Победа на региональном уровне Победа на федеральном (международном) уровне	1 балл 2 балла 3 балла 5 баллов 10 баллов	
1.5	Участие учреждения в реализации пилотных проектов,	Приказ № 164/2 от 17.11.2015г. «О реализации проекта Повышение	Участие в эксперименте Наличие результата	2 балла 5 баллов	

	инновационная деятельность	родительской ответственности в условиях работы родительских клубов «Наш ребенок» на территории МО Черняховский муниципальный район в 2015-2016 учебном году» Духовно-нравственное воспитание			
1.6	Наличие победителей и призеров муниципальных, областных, всероссийских конкурсов (воспитанники) (кроме интернет конкурсов)	Грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты, благодарственные письма	Нет участников На муниципальном уровне Наличие участников Победитель регионального уровня Призеры Победитель (призер) федерального, международного уровня	2 балла 3балла 4 балла 3 балла за каждого 5 баллов за каждого	
2. Эффективность воспитательной деятельности					
2.1	Участие в инновационной и проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, получение грантов	Приказы № от	Участие в эксперименте (за каждый) Получение гранта (за каждый) Эффективность результата проекта, эксперимента, реализация полученного гранта	2 балла 5 баллов 10 баллов	
2.2	Посещаемость воспитанниками ДОУ	Табель посещаемости,	средняя посещаемость 80% средняя посещаемость 70% средняя посещаемость менее 60%	10 баллов 2 балла - 5 баллов	
2.3	Создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов.	Приказы, программы, индивидуальные маршруты	Оценивается в конце учебного года (август месяц) по результатам Присутствует Отсутствует	3 балла 0 баллов	

2.4	Сетевое взаимодействие (реализация программ учреждений дополнительного образования на базе ДОУ	Программы, отчеты	Оценивается в конце учебного года (август месяц) по результатам Присутствует Отсутствует	10 баллов 0 баллов	
3. Эффективность организации предметно-пространственной среды ДОУ					
3.1	Не соответствие развивающей предметно пространственной среды ФГОС (ООП)	Аналитические справки		-5 баллов	
3.2	Эстетическое оформление ДОУ (группы, коридоры, кабинеты)	Стенды, внешний вид ДОУ	Наличие эстетического оформления ДОУ	5 баллов	
3.3	Пополнение развивающей среды (личный вклад: костюмы, пособия и др.)	Договора пожертвований, данные бухучета, сертификаты качества, акты	Оцениваемый показатель присутствует Оцениваемый показатель отсутствует	5 баллов 0 баллов	
4. Эффективность работы по охране жизни и здоровья детей.					
4.1	Создание условий для укрепления здоровья воспитанников	Программа, приказы	Реализация здоровья сберегающей программы по формированию здорового образа жизни воспитанников	3 балла	
			Охват воспитанников дополнительного образования спортивной направленности 50%	5 баллов	
			Динамика снижения заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом	Снижение 5 баллов Динамика роста -5 балла	
4.2	Обеспечение безопасности жизнедеятельнос	Приказы	Отсутствие травматизма и иных несчастных случаев в	5 баллов	

	ти образовательного процесса		дошкольном учреждении, происшедших по причине нарушений требований САНПиНа, охраны труда Наличие указанных случаев	-5 баллов	
5. Эффективность работы с педагогическим составом ДОУ и имиджем учреждения					
5.1	Обеспечения доступности полноты и своевременного обновления актуальной информации о деятельности ДОУ на официальном сайте ДОУ	Сайт	Своевременное обновление информации, размещенная на сайте (не реже 1 раза в неделю) Несоответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, а также не своевременное размещение на сайте	3 балла - 10 баллов	
5.2	Положительная динамика в повышении квалификации педагогических работников	Отчет К85	1 раз в год (декабрь) Увеличение количества педагогов, сдавших: На первую категорию На высшую	5 баллов на каждого 10 баллов	
5.3	Наличие педагогических работников прошедших повышения квалификации с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям, предусмотренными профессиональными стандартами, стандартом дошкольного образования	Свидетельства о прохождении курсов повышения квалификации	Оцениваемый показатель присутствует Оцениваемый показатель отсутствует	10 баллов 0 баллов	

5.4	Привлечение сохранение молодых специалистов	Тарификация	1 раз в год (сентябрь) Удельный вес педагогов до 30 лет в общей численности педагогов: До 10 % Свыше 10% Свыше 18%	 2 балла 5 баллов 10 баллов	
5.5	Социально-психологический климат в коллективе (отсутствие конфликтов педагога с родителями, между родителями, педагога с коллегами и администрацией, родителей с администрацией) .		Жалоба в письменном виде с организацией конфликтной комиссии Подрыв имиджа учреждения (нарушение субординации некорректные высказывания в адрес коллег)	-20 баллов -10 баллов	
5.6	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление требуемой информации, приказов, распоряжений. Своевременное и качественное исполнение документов).	Отсутствие замечаний	Своевременное предоставление качественной информации; Несвоевременное предоставление информации, документов: учебный и годовой планы, циклограммы, Предоставление не качественной информации	3 балла -10 баллов -10 баллов	
6.0	ИТОГО:				

Приложение 7

Таблица эффективности работы воспитателя

№ п/п	Название критерия	Показатели			Кол-во баллов
		базовые		педагога	
		показатель	баллы		
1.	**Качество исполнения должностных обязанностей (наличие замечаний)**	за каждое замечание	-3 б		
		более 3-х замечаний	эффективность работы педагога не рассматривается		
2.	**Уровень посещаемости воспитанниками детского сада, выполнение детодней.**	100% 90% и выше 80% и выше	10 б 9 б 8 б		
		Ниже 60% мл. ср. возраст.	**-5 б**		
		Ниже 70% ст. под. возраст.	**-5 б**		
3.	**Уровень заболеваемости**	0%	10 б		
		10% и ниже	5 б		
		20% мл. гр. и ниже	2 б		
		Выше 70%	**-5 б**		
		15% ср. гр. и ниже	5 б		
		Выше 60%	**-5 б**		
		10% ст., под. гр. и ниже	5 б		
		Выше 50%	**-5 б**		
4.	**Отсутствие задолженности родительской платы**	0%	5 б		
		10% и ниже	2 б		
		15% и ниже	0 б		
		Более 15%	**-2 б**		
		Более 30%	**Лишение стимулирования**		
5.	**Пополнение развивающей предметно-пространственной среды при непосредственном взаимодействии со специалистами и администрацией учреждения** (игры, пособия, атрибуты, костюмы; представляется самоотчет воспитателя по итогам месяца)	**1-й этап** Наличие, законченность, целостность, актуальность, эстетичность, безопасность			
		2-й этап Укрепление материально-технической базы, участие в хозяйственной деятельности учреждения (с предоставлением бухгалтерских документов: договора пожертвования, расписок, товарных чеков)			
		Авторское пособие педагога с методическими рекомендациями по его использованию и оформлению в паспорт группы (исключены дидактические игры)	от 1 б до 3 б		
		Создание центра, уголка в развивающей среде группы (соответствие возрасту, программным задачам, современное оформление, безопасность, актуальность использования).	**10-15 б**		
		от 500 до 1000	1 б		
		1000 и свыше	2 б		
		2000 и свыше	3 б		
		3000 и свыше	4 б		
		4000 и свыше	5 б		
		5000 и свыше	6 б		
		6000 и свыше	7 б		
		7000 и свыше	8 б		
		8000 и свыше	9 б		
		9000 и свыше	10 б		
		10000 и свыше	11 б		
6.	**Уровень социальной активности воспитанников и их родителей (законных**	**Уровень мероприятий**			
		ДОУ	1 б (1 победитель)		

	представителей). **(Победитель, призер, участник)**	Город/район	от 1 до 2 б		
		Область	от 3 до 5 б		
		Россия	от 3 до 7 б		
		Международный	от 7 до 10 б		
		Интернет	1 б (1 диплом победителя)		
7.	**Уровень социальной активности педагогов (участие в конкурсе (кроме профессиональных), участие педагогов в мероприятиях организации в качестве персонажа).** **(Победитель, призер, участник)**	ДОУ	от 1 до 2 б		
		Город/район	от 3 до 5 б		
		Область	от 3 до 7 б		
		Россия	от 7 до 10 б		
		Международный	10/15 б		
		Интернет	1 б (1 диплом победителя)		
		Публикации			
		Нет ежемесячной информации о жизнедеятельности группы	**-10 б**		
		Публикации в пед-ких газетах, журналах, сборниках (при наличии экземпляра в ДОУ)	25 б		
		Публикации на веб ресурсах	5б		
8.	**Программа дополнительного образования**	Разработанная, утвержденная, лицензированная	1 б		
		Реализуемая в МАДОУ (только для бесплатных кружков, с подтверждением фактического посещения не менее 70%)	2 б		
9.	**За работу с воспитанниками с ОВЗ**	За каждого ребенка (фактическая посещаемость ребенком учреждения должна быть не менее 70 %)	5 б за каждого ребенка		
10.	**Социально-психологический климат в организации**	Конфликтные ситуации (обоснованные жалобы, несоблюдение субординации, нарушение профессиональной этики, подрыв имиджа организации и т.д.)	**Депремирование 100%**		
11.	**Создание положительного имиджа организации**	Отсутствие конфликтов, положительные отзывы родителей (законных представителей) об организации по опросу, отзывы коллег. **Рассматривается в конце учебного года**	15 б		
12.	**Использование здоровьесберегающих технологий в профессиональной жизни педагога**	Отсутствие больничных за период 01.01-31.12. (критерий рассматривается 1 раз в календарный год, стимулируется на период 01.01за предыдущий год)	10 б		
ИТОГО		Количество набранных баллов – 100% Х б (итоговое количество баллов педагога) – процент отработанных рабочих дней от 100% рабочих дней.		Кол-во набранных баллов без учета больничных дней	

Таблица эффективности работы педагога-психолога

№ п\п	Название критерия	Показатели			Кол-во баллов
		базовые		педагога	
		показатель	баллы		
1.	**Качество исполнения должностных обязанностей** (нарушения СанПиН, не своевременное предоставление требуемой информации, приказов, распоряжений, документов).	за каждое замечание	-3 б		
		Более 3-х замечаний	эффективность работы педагога-психолога не рассматривается		
2.	**Посещаемость воспитанниками ДОУ**	средняя посещаемость 80% средняя посещаемость 70% средняя посещаемость менее 60%	10 баллов 2 балла - 5 баллов		
3.	**Дополнительное образование (программа)**	Разработанная, утвержденная, лицензированная	1 б		
		Реализуемая в МАДОУ (только для бесплатных кружков, с подтверждением фактического посещения не менее 70%)	2 б		
4.	**Уровень социальной активности воспитанников и их родителей (законных представителей). (Победитель, призер, участник)**	**Уровень мероприятий**			
		ДОУ	1 б (1 победитель)		
		Города/района	от 1 до 2 б		
		Области	от 3 до 5 б		
		Россия	от 3 до 7 б		
		Международные	от 7 до 10 б		
		Интернет-конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
5.	**Уровень социальной активности педагогов (участие в конкурсе (кроме профессиональных), участие педагогов в мероприятиях организации в качестве персонажа). (Победитель, призер, участник)**	ДОУ, в т.ч. исполнение ролей в мероприятиях учреждения	от 1 до 2 б		
		Города/района	от 3 до 5 б		
		Области	от 3 до 7 б		
		Россия	от 7 до 10 б		
		Международные	10/15 б		
		Интернет - конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
6.		**Публикация**			
		Нет информации о деятельности специалиста	- 10 б		
		Публикации в пед-ких газетах, журналах, сборниках (при наличии экземпляра в ДОУ)	25 б		
		Публикации на веб ресурсах	5б		
		Взаимодействие педагога с воспитателями, администрацией в процессе пополнения предметно-развивающей среды			
		Авторское пособие с методическими пояснениями по его применению	5 б		
		Предмет оперирования	1 б		

		1000 и свыше	2 б		
		2000 и свыше	3 б		
		3000 и свыше	4 б		
		4000 и свыше	5 б		
		5000 и свыше	6 б		
		6000 и свыше	7 б		
		7000 и свыше	8 б		
		8000 и свыше	9 б		
		9000 и свыше	10 б		
		10000 и свыше	11 б		
7.	**Социально-психологический климат в организации**	Конфликтные ситуации (обоснованные жалобы, несоблюдение субординации, нарушение профессиональной этики, подрыв имиджа организации и т.д.)	**Измеряется в количестве замечаний**		
			Депремирование 100%		
8.	**Создание положительного имиджа организации**	Отсутствие конфликтов, положительные отзывы родителей (законных представителей) об организации по опросу, отзывы коллег. **Рассматривается в конце учебного года**	15 б		
9.	**Использование здоровьесберегающих технологий в профессиональной жизни педагога**	Отсутствие больничных за период 01.01-31.12. (критерий рассматривается 1 раз в календарный год, стимулируется на период 01.01 за предыдущий год)	10 б		
ИТОГО		Количество набранных баллов – 100% Х б (итоговое количество баллов педагога) – процент отработанных рабочих дней от 100% рабочих дней.		Кол-во набранных баллов	

Таблица эффективности работы учителя-логопеда

№ п/п	Название критерия	Показатели			Кол-во баллов
		базовые		педагога	
		показатель	баллы		
1.	**Качество исполнения должностных обязанностей (наличие замечаний)**	за каждое замечание	-3 б		
		Более 3-х замечаний	эффективность работы учителя-логопеда не рассматривается		
2.	**Дополнительное образование (программа)**	Разработанная, утвержденная, лицензированная	1 б		
		Реализуемая в МАДОУ (только для бесплатных кружков, с подтверждением фактического посещения не менее 70%)	2 б		
3.	**Уровень социальной активности педагогов (участие в конкурсе (кроме профессиональных), участие педагогов в мероприятиях организации в качестве персонажа). (Победитель, призер, участник)**	Уровень мероприятий			
		ДОУ	от 1 до 2 б		
		Города/района	от 3 до 5 б		
		Области	от 3 до 7 б		
		Россия	от 7 до 10 б		
		Международный	от 10 до 15 б		
		Интернет-конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
4.	**Уровень социальной активности воспитанников и их родителей (законных представителей). (Победитель, призер, участник)**	ДОУ, в т.ч. исполнение ролей в мероприятиях учреждения	1 б (1 диплом победителя) от 1 до 2 б		
		Города/района	от 3 до 5 б		
		Области	от 3 до 7 б		
		Россия	от 7 до 10 б		
		Международные	от 10 до 15 б		
		Интернет - конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
5.		**Публикации**			
		Нет информации о деятельности специалиста	- 10 б		
		Публикации в пед-ких газетах, журналах, сборниках (при наличии экземпляра в ДОУ)	25 б		
		Публикации на веб ресурсах	5б		
		Взаимодействие педагога с воспитателями, администрацией в процессе пополнения предметно-развивающей среды			
		Авторское пособие с методическими рекомендациями по его применению	5 б		
		Создание центра, уголка в развивающей среде группы, ДОУ	10-15 б		
		500-1000	1 б		
		1000 и свыше	2 б		
		2000 и свыше	3 б		

		3000 и свыше	4 б		
		4000 и свыше	5 б		
		5000 и свыше	6 б		
		6000 и свыше	7 б		
		7000 и свыше	8 б		
		8000 и свыше	9 б		
		9000 и свыше	10 б		
		10000 и свыше	11 б		
6.	**Социально-психологический климат в организации**	Конфликтные ситуации (обоснованные жалобы, несоблюдение субординации, нарушение профессиональной этики, подрыв имиджа организации и т.д.)	Депремирование 100%		
7.	**Создание положительного имиджа организации**	Отсутствие конфликтов, положительные отзывы родителей (законных представителей) об организации по опросу, отзывы коллег. **Рассматривается в конце учебного года**	15 б		
8.	**Использование здоровьесберегающих технологий в профессиональной жизни педагога**	Отсутствие больничных за период 01.01-31.12 (критерий рассматривается 1 раз в календарный год, стимулируется на период 01.01 за предыдущий год)	10 б		
ИТОГО		Количество набранных баллов – 100% Х б (итоговое количество баллов педагога) – процент отработанных рабочих дней от 100% рабочих дней. 12 рабочих дней		Кол-во набранных баллов	

Таблица эффективности работы музыкального руководителя

№ п/п	Название критерия	Показатели			Кол-во баллов
		базовые		педагога	
		показатель	баллы		
1.	**Качество исполнения должностных обязанностей (наличие замечаний)**	за каждое замечание	-3 б		
		Более 3-х замечаний	эффективность работы музыкального руководителя не рассматривается		
2.	**Дополнительное образование (программа)**	Разработанная, утвержденная, лицензированная	1 б		
		Реализуемая в МАДОУ (только для бесплатных кружков, с подтверждением фактического посещения не менее 70%)	2 б		
3.	**Уровень социальной активности воспитанников и их родителей (законных представителей). (Победитель, призер, участник)**	**Уровень мероприятий**			
		ДОУ, исполнение ролей в мероприятиях учреждения	1 б (1 диплом победителя)		
		Города/района	от 3 до 5 б		
		Области	от 3 до 7 б		
		Россия	от 7 до 10 б		
		Международный	от 10 до 15 б		
		Интернет-конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
4.	**Уровень социальной активности педагогов (участие в конкурсе (кроме профессиональных), участие педагогов в мероприятиях организации в качестве персонажа). (Победитель, призер, участник)**	Оформление залов, коридоров ДОУ, оформление выставок детского творчества	2 б за каждое помещение		
		Высокий уровень	2 б за каждое мероприятие		
		Средний уровень	0 б		
		Низкий уровень	-2 б за каждое мероприятие		
		ДОУ, исполнение ролей в мероприятиях учреждения	от 1 до 2 б		
		Города/района	от 3 до 5 б		
		Области	от 3 до 7 б		
		Россия	от 7 до 10 б		
		Международный	от 10 до 15 б		
		Интернет-конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
		Нет ежемесячной информации о жизнедеятельности группы	**-10 б**		
		Публикации в пед-ких газетах, журналах, сборниках (при наличии экземпляра в ДОУ)	25 б		
		Публикации на веб ресурсах	5б		
		Взаимодействие педагога с воспитателями, администрацией в процессе пополнения предметно-развивающей среды			

		Авторское пособие с методическими рекомендациями по его применению	От 1 до 3-х б		
		Создание центра, уголка в развивающей среде группы, ДОУ	10-15 б		
		Предмет оперирования	1 б		
		1000 и свыше	2 б		
		3000 и свыше	4 б		
		4000 и свыше	5 б		
		5000 и свыше	6 б		
		6000 и свыше	7 б		
		7000 и свыше	8 б		
		8000 и свыше	9 б		
		9000 и свыше	10 б		
		10000 и свыше	11 б		
5.	**Социально-психологический климат в организации**	Конфликтные ситуации (обоснованные жалобы, несоблюдение субординации, нарушение профессиональной этики, подрыв имиджа организации и т.д.)	Депремирование 100%		
8.	**За работу с воспитанниками ОВЗ**	За каждого ребенка (фактическая посещаемость ребенком учреждения должна быть не менее 70%)	1 б за каждого ребенка		
6.	**Создание положительного имиджа организации**	Отсутствие конфликтов, положительные отзывы родителей (законных представителей) об организации по опросу, отзывы коллег. **Рассматривается в конце учебного года**	15 б		
7.	**Использование здоровьесберегающих технологий в профессиональной жизни педагога**	Отсутствие больничных за период 01.01-31.12 (критерий рассматривается 1 раз в календарный год, стимулируется на период 01.01 за предыдущий год)	10 б		
ИТОГО		Количество набранных баллов – 100% Х б (итоговое количество баллов педагога) – процент отработанных рабочих дней от 100% рабочих дней.		Кол-во набранных баллов	

Таблица эффективности работы инструктора по физической культуре

№ п/п	Название критерия	Показатели			Кол-во баллов
		базовые		педагога	
		показатель	баллы		
1.	**Качество исполнения должностных обязанностей (наличие замечаний)**	за каждое замечание	-3 б		
		Более 3-х замечаний	эффективность работы инструктора по физической культуре не рассматривается		
2.	**Уровень заболеваемости** (средний показатель по группам, на которых работает специалист)	0% 10% и ниже 15% и ниже 20% и ниже 25% и ниже	10 б 9 б 8 б 7 б 2 б		
3.	**Качество исполнения должностных обязанностей** (нарушения СанПиН, неэффективное руководство помощником воспитателя, несвоевременное, на низком уровне оформление педагогической документации)	Нет	0 б		
		есть	**-1 б (за каждое)**		
		Более 2-х замечаний	**Лишение стимулирования**		
4.	**Дополнительное образование (программа)**	Разработанная, утвержденная, лицензированная	1 б		
		Реализуемая в МАДОУ (только для бесплатных кружков, с подтверждением фактического посещения не менее 70%)	2 б		
5.	**Уровень социальной активности воспитанников и их родителей (законных представителей). (Победитель, призер, участник)**	**Уровень мероприятий**			
		ДОУ, в т. ч. исполнение ролей в мероприятиях учреждения	1 б (1 диплом победителя)		
		Города/района	от 3 до 5 б		
		Области	от 3 до 7 б		
		России	от 7 до 10 б		
		Международный	от 10 до 15 б		
		Интернет-конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
6.	**Уровень социальной активности педагогов (участие в конкурсе (кроме профессиональных), участие педагогов в мероприятиях организации в качестве персонажа). (Победитель, призер, участник)**	ДОУ	от 1 до 2 б		
		Города/района	от 3 до 5 б		
		Области	от 3 до 7 б		
		России	от 7 до 10 б		
		Международный	от 10 до 15 б		
		Интернет-конкурс	1 б (1 диплом победителя)		
		Публикации			
		Нет ежемесячной информации о деятельности специалиста	-10 б		
		Публикации в пед-ких газетах, журналах, сборниках (при наличие экземпляра в ДОУ)	25 б		
		Публикации на веб ресурсах	5б		
		Взаимодействие педагога с воспитателями, администрацией в процессе пополнения предметно-развивающей среды			
		Авторское пособие педагога с методическими рекомендациями по его использованию (исключение дидактические игры)	От 1 до 3 б		

		Создание центра, уголка в развивающей среде группы, ДОУ	10-15 б		
		Предмет оперирования от 500 до 1000	1 б		
		1000 и свыше	2 б		
		2000 и свыше	3 б		
		3000 и свыше	4 б		
		4000 и свыше	5 б		
		5000 и свыше	6 б		
		6000 и свыше	7 б		
		7000 и свыше	8 б		
		8000 и свыше	9 б		
		9000 и свыше	10 б		
		10000 и свыше	11 б		
7.	**Социально-психологический климат в организации**	Конфликтные ситуации (обоснованные жалобы, несоблюдение субординации, нарушение профессиональной этики, подрыв имиджа организации и т.д.)	Депремирование 100%		
8.	**За работу с воспитанниками ОВЗ**	За каждого ребенка (фактическая посещаемость ребёнком учреждения должна быть не менее 70%)	1 б за каждого ребенка		
9.	**Создание положительного имиджа организации**	Отсутствие конфликтов, положительные отзывы родителей (законных представителей) об организации по опросу, отзывы коллег. **Рассматривается в конце учебного года**	15 б		
10.	**Использование здоровьесберегающих технологий в профессиональной жизни педагога**	Отсутствие больничных за период 01.01-31.12 (критерий рассматривается 1 раз в календарный год, стимулируется на период 01.01 за предыдущий год)	10 б		
ИТОГО		Количество набранных баллов – 100% Х б (итоговое количество баллов педагога) – процент отработанных рабочих дней от 100% рабочих дней.		Кол-во набранных баллов	