

Муниципальное образование «Томский район»
Управление образования Администрации Томского района
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
«Полянка» п. Мирный» Томского района

ПРИНЯТО:

На Общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад «Полянка» п.
Мирный» Томского района
Протокол №
от « 03 » февраля 2025 г.
Председатель
_____/_____
(подпись) ФИО

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
МАДОУ «Детский сад «Полянка» п.
Мирный» Томского района
Протокол № 1
от «03 » февраля 2025 г.
Председатель ПК

(подпись) И.С. Бабич
ФИО

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом №_____
от «03 » февраля 2025 г
Заведующий МАДОУ «Детский сад
«Полянка» п. Мирный» Томского района

(подпись) Т.Н. Кузнецова
(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Наблюдательного совета
МАДОУ «Детский сад «Полянка» п.
Мирный» Томского района
«03 » февраля 2025 г.
Председатель
_____/_____
(подпись) ФИО

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» и Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района», Постановлением Администрации Томского района от 13.02.2024 № 75-П «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации)», Постановлением Администрации Томского района от 28.10.2024г. «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597, от

01.06.2012 №761 и от 28.12.2012 №1688, и о внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации)» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района (далее по тексту – учреждение) устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры стимулирующих выплат;
- 4) порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- 5) профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- 6) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232 (в редакции Постановления Главы Томского района (Главы Администрации) от 21.07.2022 № 299-П".

Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.7. Заработная плата работников (за вычетом стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (за вычетом стимулирующих выплат), выплачиваемой до момента ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму часов рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

1.9. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств субсидий, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.10. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.11. Учреждение, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Администрации Томского района, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.12. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.13. Учреждение, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, МО «Томский район», в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.14. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 08 и 23 числа каждого месяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней.

Заработная плата выплачиваемая работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата,

сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района», Постановлением Администрации Томского района от 21.07.2022 № 299-П «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации);

Размеры должностных окладов библиотечных работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденным постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 20.05.2010 N 121 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 228" (в редакции Постановления Администрации Томского района от 31.01.2023 № 39-П) в следующих размерах.

2.2. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

2.3. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№ п/п	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	Заведующий	23366,00
2	Повар	12221,00
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	8861,00
4	Кладовщик	8861,00
5	Уборщик служебных помещений	8587,00
6	Сторож	8587,00
7	Машинист по стирке белья	8861,00
8	Кастелянша	8861,00

9	Дворник	8587,00
10	Кухонный рабочий	8861,00
11	Музыкальный руководитель	15483,00
12	Воспитатель	16469,00
13	Старший воспитатель	16858,00
14	Педагог-психолог	16469,00
15	Инструктор по физической культуре	15483,00
16	Учитель-логопед	16858,00
17	Методист	16469,00
18	Экономист	14895,00
19	Младший воспитатель	11085,00
20	Делопроизводитель	9003,00
21	Заведующий хозяйством	12117,00
22	Педагог дополнительного образования	15667,00
23	Заведующий	23366,00

2.4. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 21.07.2022 № 299-П «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации), Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 N 272 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 232».

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений организации устанавливаются в размере на 5 - 10% ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей».

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата работникам, занятым тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент к заработной плате).

3.2. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности. Размер компенсационной выплаты за один час работы определяется согласно **приложению № 1** к настоящему Положению. Перечень должностей работников учреждения, которым может устанавливаться компенсационная

выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности, определен в **приложении №2** к настоящему Положению. Данная выплата устанавливается работникам, перечень которых утвержден приказом руководителя учреждения в соответствии с приложением 2 к данному Положению в размерах, определенных в приложении №1 к настоящему Положению:

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в размере не менее 4% и не более 5% от оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями Федерального закона 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), если иной размер указанной выплаты не установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определен в **приложении №3** к настоящему Положению. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

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

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

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

3.7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права не установлен иной размер повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 3.9. Оплата сверхурочной работы производится в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.9. Размер доплаты за сверхурочную работу составляет: за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

3.10. Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется ко всем составляющим частям заработной платы работника в размере 1,3.

3.11. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.12. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка за ученую степень;
- 2) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- 3) надбавка за работу в специальных коррекционных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, логопунктах;
- 4) иные надбавки, установленные законодательством Российской Федерации или Томской области;
- 5) премиальные выплаты.

4.2. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат, указанных в пункте 4.1. настоящего Положения, установлены Положением о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района, являющегося приложением №6 к настоящему Положению.

4.3. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень: кандидата наук - в размере 300 рублей; доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.4. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за

квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за высшую категорию - 2025,00 рублей;

за первую категорию - 1350 рублей.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется.

4.5. Надбавка за работу в специальных коррекционных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, логопунктах производится в соответствии с Перечнем должностей работников и размером надбавки, определенным в **приложении №4** к настоящему Положению.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 6000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

4.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- 1) высокие результаты и качество выполняемых работ;
- 2) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 6) другие критерии.

4.8. Виды премий, размер премий, система показателей премирования, категории работников, критерии оценки результатов деятельности работников, порядок начисления премий устанавливаются Порядком премирования работников учреждения в соответствии с **приложением №5** к настоящему

Положению.

4.9. Полномочия по установлению и распределению премиальных выплат возложены на Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам(далее по тексту- Комиссия). Состав Комиссии и организация ее работы регламентируются Положением о Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам, утвержденным приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.10. Премиальные выплаты могут быть отменены или уменьшены на основании приказа руководителя учреждения в случаях, установленных Порядком премирования работников учреждения в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

В случае, если работник был привлечён к дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты за текущий месяц ему не выплачиваются.

Приказ на премиальные выплаты издаётся ежемесячно.

4.11. Документы по установлению и распределению премиальных выплат хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

4.12. Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном значении.

4.13. Премиальные и стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда стимулирующих выплат, а также за счет сложившейся экономии фонда заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

4.14. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.15. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.16. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится на условиях, определенных трудовым договором.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

5.2. Письменное заявление с приложением документов, подтверждающих основания для выплаты материальной помощи подается работником в Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи, которая рассматривает заявление и при наличии оснований для выплаты выносит решение о выплате, которое оформляется протоколом. Протокол комиссии направляется руководителю учреждения.

5.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

5.4. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в учреждении является основной.

5.5.Основаниями для выплаты единовременной материальной помощи являются:

- а) на лечение;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье;
- в) в связи с выходом на пенсию (по возрасту);
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг);
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.);
- е) регистрация брака;
- ж) рождение ребенка;
- з) юбилейные даты (50,55,60,65 и т.д.).

6. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ

6.1.Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

6.2.В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1.Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

7.2.Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя организации.

Приложение №1

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

Р А З М Е Р компенсационной выплаты за один час работы за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности

категории	недельная нагрузка, часов/размер выплаты, рублей			
	20	24	30	36
	учитель-логопед	музыкальный руководитель	инструктор по физкультуре	воспитатель
высшая категория	53,29	44,41	35,53	29,60
1-я категория	45,96	38,30	30,64	25,53
без категории	33,01	27,51	22,01	18,34
Соответствие	42,55	35,46	28,37	23,64

Примечание: размер выплачиваемой работнику за календарный месяц

компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

Перечень
должностей работников, которым устанавливается
компенсационная выплата за работу в образовательной
организации, расположенной в сельской местности

1. Учитель-логопед,
2. Музыкальный руководитель.
3. Воспитатель (включая старшего).
4. Педагог-психолог.
5. Инструктор по физической культуре.
6. Экономист.
7. Методист.
8. Педагог дополнительного образования.

Приложение №3
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, занятых на тяжелых работах, на
работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п\п	Должности, согласно штатной структуре	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Основания установления выплаты
1	Повар	4	Экспертное заключение по результатам проведения специальной оценки условий труда от 23.04.2025г.
2	Младший воспитатель	4	
3	Кухонный рабочий	4	

Приложение №4

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников и размер надбавки за один час работы в специальных коррекционных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, логопунктах

должность	Недельная нагрузка, часов	Размер компенсационной выплаты за один час работы по установленной норме часов, рублей
учитель-логопед	20	42,00

Примечание: размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Приложение №5

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

Порядок премирования работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

1. В учреждении предусматривается текущее и единовременное премирование работников.

Текущее премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Единовременное премирование производится за выполнение дополнительных показателей и условий.

2. Критерии для текущего премирования:

2.1. Педагогических работников в соответствующем периоде установлены в приложении №1 к настоящему Порядку.

2.2. Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы учреждения;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на текущий год;
- подготовку здания учреждения к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы учреждения;

- инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;
- выполнение важных (срочных) поручений;

2.3. Вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- активное участие в мероприятиях учреждения.

2.4. Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение дополнительных поручений.

3. Единовременное премирование работников за выполнение дополнительных показателей и условий:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для детей и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение мероприятий;
- за высокую результативность индивидуальной работы с родителями;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности;
- за высокий уровень организации и развития деятельности детских организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;
- за отсутствие травматизма детей во время нахождения в учреждении;
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;

- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, и.т.д.;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- иные основания выплаты в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда.

4. Условия премирования.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором оно было наложено, то размер премии

определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

5. Размеры премий.

Размер премии определяется с учетом личного трудового вклада работника.

Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в размере процента от его должностного оклада.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от размера фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с протоколом Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения, совершения иных нарушений руководитель вправе их не премировать.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы.

Положение

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат МАДОУ «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района (далее – МАДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач МАДОУ.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МАДОУ, регулирующим порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается с профсоюзным комитетом МАДОУ.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.5. При наличии экономии фонда оплаты труда, сэкономленные средства направляются на выплаты премий работникам МАДОУ.

II Виды материального стимулирования

2.1. В целях поощрения работников в МАДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- ежемесячные стимулирующие выплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются за качество и результативность работы (по результатам целевых показателей), цена балла определяется суммой полученной из суммы фонда стимулирования на конкретный месяц поделенной на общее количество баллов и умноженное на количество баллов каждого сотрудника.

2.3 Премии могут выплачиваться:

- 2.3.1. за подготовку детей к конкурсам разного уровня до 5000,00 рублей;
- 2.3.2. за участие в профессиональных конкурсах от 5000 до 10000 рублей;
- 2.3.3. за распространение педагогического опыта от 3000 до 8000 рублей;

- 2.3.4. за инновационную деятельность до 8000 рублей;
- 2.3.5. за подготовку к новому учебному году до 2000 рублей;
- 2.3.6. за добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Дошкольного работника, 23 февраля, 8-го марта, Нового года, Дня рождения ДОО производится в размере до 2000 рублей, при наличии экономии фонда заработной платы .
- 2.3.7. за добросовестный, многолетний труд и в связи с юбилейными датами: 50 и 55 лет – женщины, 55 и 60 лет – мужчины – в размере до 8 000 рублей.
- 2.3.8. за качество выполняемых работ один раз в квартал, по критериям позволяющим оценить результативность и качество работы каждого сотрудника (суммарное количество баллов за квартал) до 10000 рублей.
- 2.4. Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника МАДОУ может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб от родителей, а так же по иным основаниям.
- 2.6. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- дисциплинарное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по МАДОУ, а также в случае обоснованных жалоб от родителей воспитанников на действия работника МАДОУ;

2.7. Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению совместной комиссии МАДОУ (администрация и профсоюзный комитет МАДОУ) и указывается в протоколе.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

III. Порядок определения стимулирующих выплат ежемесячно, по критериям (Приложение к положению).

На начало учебного года Приказом заведующего назначается комиссия по распределению стимулирующего фонда Учреждения, состоящая из шести человек.

Заседание комиссии проводится один раз в месяц, заседание Комиссии является действительным при наличии 50% состава комиссии.

Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

- а) рассмотрение Комиссией по распределению стимулирующего фонда Учреждения листов самооценки по критериям деятельности (Приложение №1 к Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат МАДОУ «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района) о стимулирующих выплатах, утверждение и оформление протокола.
- б) согласование решения совместной комиссии МАДОУ и профсоюзного комитета.
- в) оформление распределения суммы стимулирующего фонда издание приказа по МАДОУ.

Размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника МАДОУ в соответствии показателям качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:

- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период каждой категории работников разделить на максимальную сумму баллов. В результате получается денежный вес каждого балла.
- Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты конкретного работника за текущий период.

IV. Заключительные положения.

4.1 Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2025 г.

4.2 Изменения в настоящее положение вносятся по предложению заведующего, педагогического совета и собрания трудового коллектива МАДОУ.

Приложение №1
к Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат
МАДОУ «Детский сад «Полянка» п. Мирный» Томского района

Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности
Учителя-логопеда

за _____ 202_г.

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы (максимально возможный)	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	самооценка
1	2	3	4		
1.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 70 баллов)				
1.1	Организация развивающей среды спортивного зала	5	0-отсутствует Оформлена -5б	ежемесячно	
1.2	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООПДО (мониторинг)	5	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО менее 60% – 0 баллов от 60% до 70% – 5 балла от 71%до 80% – 7 балла более 80% – 10 баллов	3 раза в год (сентябрь, январь, май) (начало, середина и конец учебного года)	
1.3	Организация развивающих мероприятий для детей младшего, среднего и старшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц)– 10 баллов (терренкуры, спортивные мероприятия, театральная деятельность, мини-музей. 1 занятие-5 баллов	ежемесячно	
1.4	Обследование детей по запросу родителей	2	1 ребенок -2 балла	ежемесячно	
1.5	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие – 3	ежемесячно	
		5	Дистанционное: участие- 2б 1м-5б 2м-4б 3м-3б		

1.6	Наличие в ДОУ инновационных практик и программ.	5	Наличие-5 б Отсутствие 0	Ежемесячно 1 раз в неделю	
1.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	0 -5	отсутствие обращений – 0 баллов наличие обоснованных обращений граждан – 5 баллов	ежемесячно	
1.8	Вклад в решение кадровой проблемы	10	Наличие подработок на другой группе (либо работа без подменного на своей) 1 день – 3 балла 2-3 дня – 5 баллов 4 и более дней – 10 баллов	ежемесячно	
2	Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(маx 5 баллов)				
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	-5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	
3	Результативность методической деятельности (маx 40 баллов)				
3.1	Положительная динамика коррекции речевых нарушений.	10	2 раза в год	Еженедельно 2р	
3.2.	Выпуск детей с логопункта ,в связи с устранением речевых нарушений	5	1 реб-5 баллов	ежемесячно	
3.3	Подбор заданий воспитателям по темам недели	5	Подборка заданий-5 б.	ежемесячно	
3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (<i>презентация собственного педагогического опыта</i>) Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	15	отсутствие – 0 баллов представление опыта (пед.совет, конференции, МО, семинары, практикумы, форумы: очное -15 б. на уровне ДОО – 5 баллов «Родительские пятницы с «Полянкой»-10б Дистанционно- 3б	ежемесячно по факту	
3.3	Участие воспитателя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня(<i>начиная с муниципального уровня</i>)с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов очное участие – 5 балла за каждое, но не более 2р в месяц	по факту	
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии, ППК , КПК,	5	По факту-5 б.	ежемесячно	

	ведение телеграммканала.				
3.5	Исполнение ролей в утренниках других групп	7	7 баллов		
3.6	Участие воспитателей в профессиональных конкурсах	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие – 3 Дистанционное: 1м-5б 2м-4б 3м-3б участие-2б	по факту	
4	Работа с родителями(max20 баллов)				
4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности (периодичность обновления информации в род.уголках, консультации для родителей, организация выставок и пр.)	5	Обновляется информация-2 б Выставки: 5 работ- 3балла От 10 работ- 5 баллов	ежемесячно	
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью (терренкуры с родителями) Участие родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д. (Гость группы, и др.)	7	Не проводилось-0б Проводилось очно-7 б В записи-3б		
5.	Формирование позитивного имиджа ДОУ (max20 баллов)				
5.1	Наличие, качество, актуальность и своевременное размещение (2 раза в месяц) информации на сайте групп (педагога)	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно	
5.2	Публикации в СМИ	10	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 3 баллов интернет-ресурс 10б-печатный сборник	По факту	

5.3	Стаж	10	До 5 лет – 5 баллов От 5 до 15 лет – 7 баллов От 15 и выше – 10 баллов	По факту	
-----	------	----	--	----------	--

**Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности
психолога за _____ 202_г.**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности психолога	Баллы (максимально возможный)	Оценка деятельности психолога	Периодичность	Самооценка
1	2	3	4		
1.	Успешность коррекционной деятельности (повышение качества предоставления муниципальной услуги)				
1.1	Организация развивающих мероприятий для детей раннего и младшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раз в месяц) – 10 баллов	ежемесячно	
1.2	Наличие в ДОУ инновационных программ и практик	5	нет – 0 баллов наличие программы – 5 балла ДОУ является площадкой (экспериментальной, стажировочной, инновационной), начиная с муниципального уровня – 5 баллов	По факту	
1.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	5	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 3 балла отсутствие обоснованных обращений граждан – 5 баллов	ежемесячно	
2	Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности ДОУ				
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	
3	Результативность методической деятельности				
3.1	Участие в наставничестве	5	отсутствие наставничества – 0 баллов наличие наставничества – баллов	По факту	

3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (презентация собственного педагогического опыта) Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	15	отсутствие – 0 баллов представление опыта (пед.совет, конференции, МО, семинары, практикумы, форумы: очное -15 б. на уровне ДОО – 5 баллов «Родительские пятницы с «Полянкой»-10б Дистанционно- 3б		По факту	
3.3						
3.4	Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня(начиная с муниципального уровня)с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов одно участие – 2 балла два и более – 5 баллов		1 раз в год	
3.5	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла муниципальный, региональный-5б		По факту	
	Участие педагога в профессиональных конкурсах	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие – 3 Дистанционное: участие-2б 1м-5б 2м-4б 3м-3б		по факту	
	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней	10 5	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие - 3	ежемесячно	
				Дистанционное: участие-2б 1м-5б 2м-4б 3м-3б		
	Стаж педагогической работы	10	До 5 лет – 5 баллов От 5 до 15 лет – 7 баллов От 15 и выше – 10 баллов		ежемесячно	
	Вклад в решение кадровой проблемы	10	Наличие подработок на другой группе (либо работа без подменного на своей) 1 день – 3 балла 2-3 дня – 5 баллов 4 и более дней – 10 баллов		ежемесячно	
	Оснащенность предметно-развивающей среды кабинета психолога в соответствии с ФГОС ДО	5	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды кабинета -5 баллов		ежемесячно	
4	Работа с родителями					
4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской	5	не применяются – 0 баллов		Ежемесячно	
		5	применяются – 5 баллов			

	компетентности (родительский клуб, встречи) Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью				
5.	Формирование позитивного имиджа ДОУ				
5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОУ,	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно	
5.2	Публикации в СМИ	5	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 5 баллов	1 раз в год	

Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности воспитателя

за _____ 202_ г.

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы (максимально возможный)	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	самооценка
1	2	3	4		
1.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 70 баллов)				
1.1	Посещаемость воспитанниками ДОУ	10	менее 49% – 1 балл от 50 до 65% – 5 баллов от 66% до 79% – 7 баллов более 80% – 10 баллов. адаптация – 5 б.ясли; 3 б. – вт.мл.гр	ежемесячно	
1.2	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООПДО (мониторинг)	5	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО менее 60% – 0 баллов от 60% до 70% – 5 балла от 71% до 80% – 7 балла более 80% – 10 баллов	3 раза в год (сентябрь, январь, май) (начало, середина и конец учебного года)	

1.3	Организация развивающих мероприятий для детей младшего, среднего и старшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц)– 10 баллов (терренкуры, спортивные мероприятия, театральная деятельность, мини-музей.	ежемесячно	
1.4	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью (от 2-х лет). Проект не по теме недели!	5	Не принимают участие – 0 баллов 1 проект– 3 балла 2 и более – 5 баллов	ежемесячно	
1.5	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней	Очное	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие - 3	ежемесячно	
		5	Дистанционное: участие-2б 1м-5б 2м-4б 3м-3б		
1.6	Организация развивающей среды прогулочной площадки (озеленение, создание игровых зон, благоустройство территории т.д.)	5	развивающей среды прогулочной площадки отсутствует – 0 баллов развивающей среда прогулочной площадки оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	ежемесячно	
1.6.1	Организация развивающей среды в группе. (изготовление дид.игр, пособий, оформление уголков, центров активности и тд.).	5	Изготовление дид.игр, пособий-2 игры 5 баллов (игры оформлены, рассчитаны на подгруппу детей) Оформление центра активности (НОВОГО)-		
1.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	0 -5	отсутствие обращений– 0 баллов наличие обоснованных обращений граждан – 5 баллов	ежемесячно	
1.8	Вклад в решение кадровой проблемы	10	Наличие подработок на другой группе (либо работа без подменного на своей) 1 день – 3 балла 2-3 дня – 5 баллов 4 и более дней – 10 баллов	ежемесячно	
2	Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(max 5 баллов)				
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	-5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	

3	Результативность методической деятельности (max 40 баллов)				
3.1	Участие в наставничестве: осуществление помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет(<i>наставничество закреплено приказом руководителя ДОО, утвержден план наставничества на учебный год</i>)	5	отсутствие наставничества – 0 баллов наличие наставничества – 5 баллов	ежемесячно	
3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (<i>презентация собственного педагогического опыта</i>) Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	15	отсутствие – 0 баллов представление опыта (пед.совет, конференции, МО, семинары, практикумы, форумы: очное -15 б. на уровне ДОО – 5 баллов «Родительские пятницы с «Полянкой»-10б Дистанционно- 3б	ежемесячно по факту	
3.3	Участие воспитателя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня(<i>начиная с муниципального уровня</i>)с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов очное участие – 5 балла за каждое, но не более 2р в месяц	по факту	
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии, ППК , ведение телеграммканала.	5	По факту-5 б.	ежемесячно	
3.5	Исполнение ролей в утренниках других групп	7	7 баллов	По факту	
	Фотографирование	2	2 балла		
3.6	Участие воспитателей в профессиональных конкурсах	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие – 3 Дистанционное: 1м-5б 2м-4б 3м-3б участие-2б	по факту	
4	Работа с родителями(max20 баллов)				

4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности (периодичность обновления информации в род. уголках, консультации для родителей, организация выставок и пр.)	5	Обновляется информация-2 б Выставки: 5 работ- 3балла От 10 работ- 5 баллов	ежемесячно	
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью (терренкуры с родителями) Участие родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д. (Гость группы, и др.)	7	Не проводилось-0б Проводилось очно-7 б В записи-3б		
4.3	Контроль своевременного внесения оплаты за содержание детей в ДОУ	5	не менее 90-100% (1-2 должника) - 5 баллов от 90% (3 и более) – 2 балла	ежемесячно	
5.	Формирование позитивного имиджа ДОУ (max20 баллов)				
5.1	Наличие, качество, актуальность и своевременное размещение (2 раза в месяц) информации на сайте групп (педагога)	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно	
5.2	Публикации в СМИ	10	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 3 баллов интернет-ресурс 10б-печатный сборник	По факту	
5.3.	Стаж работы	10	До 5 лет – 5 баллов От 5 до 15 лет – 7 баллов От 15 и выше – 10 баллов	По факту	

Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности

инструктора по физ.культуре

за _____ 202__ г.

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы (максимально возможный)	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	самооценка
-------	---	-------------------------------	---------------------------------	---------------	------------

1	2	3	4		
1.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (макс 70 баллов)				
1.1	Организация развивающей среды спортивного зала	5	0-отсутствует Оформлена -5б	ежемесячно	
1.2	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООПДО (мониторинг)	5	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО менее 60% – 0 баллов от 60% до 70% – 5 балла от 71%до 80% – 7 балла более 80% – 10 баллов	3 раза в год (сентябрь, январь, май) (начало, середина и конец учебного года)	
1.3	Организация развивающих мероприятий для детей младшего, среднего и старшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц)– 10 баллов (терренкуры, спортивные мероприятия, театральная деятельность, мини-музей.	ежемесячно	
1.4	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью (от 2-х лет). Проект не по теме недели!	10	Не принимают участие – 0 баллов 1 проект– 3 балла 2 и более – 5 баллов	ежемесячно	
1.5	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие - 3	ежемесячно	
		очное 5			
1.6	Наличие в ДОУ инновационных практик и программ.	5	Наличие-5 б Отсутствие 0	Ежемесячно 1 раз в неделю	
1.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	0 -5	отсутствие обращений– 0 баллов наличие обоснованных обращений граждан – 5 баллов	ежемесячно	
1.8	Вклад в решение кадровой проблемы	10	Наличие подработок на другой группе (либо работа без подменного на своей) 1 день – 3 балла 2-3 дня – 5 баллов 4 и более дней – 10	ежемесячно	

			баллов		
2	Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(маx 5 баллов)				
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	-5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	
3	Результативность методической деятельности (маx 40 баллов)				
3.1	Проведение физ.занятия в младшей группе «Цыплята»	10	10	Еженедельно 2р	
3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (<i>презентация собственного педагогического опыта</i>) Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	15	отсутствие – 0 баллов представление опыта (пед.совет, конференции, МО, семинары, практикумы, форумы: очное -15 б. на уровне ДОО – 5 баллов «Родительские пятницы с «Полянкой»-10б Дистанционно- 3б	ежемесячно по факту	
3.3	Участие воспитателя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня(<i>начиная с муниципального уровня</i>)с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов очное участие – 5 балла за каждое, но не более 2р в месяц	по факту	
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии, ППК , ведение телеграммканала.	5	По факту-5 б.	ежемесячно	
3.5	Исполнение ролей в утренниках других групп	7	7 баллов		
3.6	Участие воспитателей в профессиональных конкурсах	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие – 3 Дистанционное: 1м-5б 2м-4б 3м-3б участие-2б	по факту	
4	Работа с родителями(маx20 баллов)				

4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности (периодичность обновления информации в род. уголках, консультации для родителей, организация выставок и пр.)	5	Обновляется информация-2 б Выставки: 5 работ- 3балла От 10 работ- 5 баллов	ежемесячно	
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью (терренкуры с родителями) Участие родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д. (Гость группы, и др.)	7	Не проводилось-0б Проводилось очно-7 б В записи-3б		
4.3	Участие в иннов.проекте «Растем вместе»	5	Проводится	Ежемесячно В дни проведения физзанятий	
5.	Формирование позитивного имиджа ДОУ (max20 баллов)				
5.1	Наличие, качество, актуальность и своевременное размещение (2 раза в месяц) информации на сайте групп (педагога)	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно	
5.2	Публикации в СМИ	10	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 3 баллов интернет-ресурс 10б-печатный сборник	По факту	
5.3.	Стаж работы	10	До 5 лет – 5 баллов От 5 до 15 лет – 7 баллов От 15 и выше – 10 баллов	По факту	

Перечень критериев оценки показателей эффективности деятельности

Старшего воспитателя

за _____ 202_ г.

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы (максимально возможный)	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	самооценка
1	2	3	4		

1.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 70 баллов)				
1.1	Организация развивающей среды муз.зала	5	0-отсутствует Оформлена -5б	ежемесячно	
1.2	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООПДО (мониторинг)	5	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО менее 60% – 0 баллов от 60% до 70% – 5 балла от 71%до 80% – 7 балла более 80% – 10 баллов	3 раза в год (сентябрь, январь, май) (начало, середина и конец учебного года)	
1.3	Организация развивающих мероприятий для детей младшего, среднего и старшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц)– 10 баллов (терренкуры, спортивные мероприятия, театральная деятельность, мини-музей.	ежемесячно	
1.4	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью (от 2-х лет). Проект не по теме недели!	5	Не принимают участие – 0 баллов 1 проект– 3 балла 2 и более – 5 баллов	ежемесячно	
1.5	Наличие в ДОУ инновационных программ и практик (контроль за работой центров ДОУ: ЦЭО, инновационная площадка и пр.)	5	нет – 0 баллов наличие программы – 3 балла ДОУ является площадкой (экспериментальной, стажировочной, инновационной), начиная с муниципального уровня – 5 баллов		
1.6	Наличие системы наставничества в ДОУ	5	отсутствии наставничества – 0 баллов наличие наставничества – 10 баллов	ежемесячно	
1.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	0 -5	отсутствие обращений– 0 баллов наличие обоснованных обращений граждан – 5 баллов	ежемесячно	
1.8	Вклад в решение кадровой проблемы	10	Наличие подработок на другой группе (либо работа без подменного на своей) 1 день – 3 балла 2-3 дня – 5 баллов 4 и более дней – 10 баллов	ежемесячно	
2	Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(max 5 баллов)				

2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	-5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 5 баллов отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	
3	Результативность методической деятельности (max 40 баллов)				
3.1	Обеспечение участия воспитателей в конкурсах, мастер-классах, конференциях	3	нет участия – 0 баллов участвуют менее 30% воспитателей – 3 балла от 30% и более – 3 балла	Еженедельно 2р	
3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (<i>презентация собственного педагогического опыта</i>) Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	15	отсутствие – 0 баллов представление опыта (пед.совет, конференции, МО, семинары, практикумы, форумы: очное -15 б. на уровне ДОО – 5 баллов «Родительские пятницы с «Полянкой»-10б Дистанционно- 3б	ежемесячно по факту	
3.3	Участие воспитателя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (<i>начиная с муниципального уровня</i>) с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов очное участие – 5 балла за каждое, но не более 2р в месяц	по факту	
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии, ППК, ведение телеграммканала.	5	По факту-5 б.	ежемесячно	
3.5	Исполнение ролей в утренниках других групп, терренкурах и т.д.	7	7 баллов		
3.6	Участие воспитателей в профессиональных конкурсах	10	Очное: 1 место – 10 2 место – 7 3 место – 5 Участие – 3 Дистанционное: 1м-5б 2м-4б 3м-3б участие-2б	по факту	
4	Работа с родителями(max20 баллов)				

4.1	Организация аттестации педагогических работников	10	80-100% аттестованных – 10 баллов 70%- 7 баллов 50%- 5 баллов	ежемесячно	
4.2	Организация работы с различными социальными структурами (клуб, ДШИ, библиотека, школа, театры, музеи, фотограф и пр.)	5	Проводится работа-5 б	ежемесячно	
5.	Формирование позитивного имиджа ДОУ (max20 баллов)				
5.1	Наличие, качество, актуальность и своевременное размещение (2 раза в месяц) информации на сайте групп (педагога)	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно	
5.2	Публикации в СМИ	10	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 3 баллов интернет-ресурс 10б-печатный сборник	По факту	
5.3.	Стаж работы	10	До 5 лет – 5 баллов От 5 до 15 лет – 7 баллов От 15 и выше – 10 баллов	По факту	