

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Общим собранием работников и.о. заведующего МКДОУ МКДОУ «Детский сад №17» «Детский сад № 17»
 Протокол №5 \_\_\_\_\_\_\_Т.И. Запорожцева

 13.01.2025 года Приказ № 16-од от 13.01.2025 года

**Положение**

**об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 17» Левокумского муниципального района Ставропольского края**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 17» Левокумского района Ставропольского края (далее – Положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, , с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол 11.

 2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с отделом образования администрации Левокумского муниципального района.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ДОУ согласно разделу 3 данного Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ДОУ согласно разделу 4 данного Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам ДОУ приведен в разделе 5 данного Положения.

9. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Левокумского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**II. Размеры должностных окладов,**

**ставок заработной платы работников ДОУ**

**по профессиональным квалификационным группам должностей**

 2.1. Должностные оклады работников ДОУ

по профессиональным квалификационным группам должностей

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2 | помощник воспитателя | 4122 |

2.1.2 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень |  Музыкальный руководитель;  | 5697 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель | 6564 |

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

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Минимальный должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5627 |

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, дворник)  | 3995 рублей  |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (оператор котельной, машинист по стирке белья, подсобный рабочий)  | 4185 рублей  |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( повар )  | 4376 рублей  |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( повар)  | 5519 рублей  |

2.3.2. В Положении об оплате труда работников ДОУ под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание образовательного учреждения.

2.3.3. Доплаты до минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным законодательством.

**III. Выплаты компенсационного характера**

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

3.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

 Работникам МКДОУ «Детский сад №17» по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

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

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. и результатов специальной оценки условий труда.

3.5.1Для сторожей ДОУ вести суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент – 1,15

3.7. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности  | 25 |
| 2. | Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) образовательных организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду | до 30 |

3.7.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

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

3.7.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.7.4. Работникам ДОУ, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам учреждения за выполнением наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ, связанных с временным исполнением обязанностей руководителя образовательного учреждения производится выплата из общего фонда оплаты труда данного образовательного учреждения за увеличение объема выполняемых работ:

 - до 60 дней в размере 30% должностного оклада руководителя;

- более 60 дней в размере 50% должностного оклада руководителя.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

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

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

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

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение 1)

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для педагогических сотрудников и других категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

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

4.2. В учреждении могут устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

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

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

за наличие квалификационной категории;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц педагогическим работникам;

премия по итогам работы за полугодие;

премия по итогам работы за год;

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы выплачиваются при наличии экономии средств фонда заработной платы.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категориям молодых специалистов;

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

- в образовательными учреждениями могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат работников МКДОУ «Детский сад №17».

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

4.7. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, производятся по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен

( Приложение 1 )

**V. Порядок**

 **установления должностных окладов, ставок заработной платы**

**работникам ДОУ**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276.

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

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

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

 Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы**,** предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6 Музыкальному руководителю, окончившему консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работнику, имеющему высшее или среднее музыкальное образование.

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его трудаосуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников ДОУ не вправе:

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

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

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

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

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

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель образовательного учреждения проверяют документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несет руководитель.

**VI. Порядок исчисления**

 **заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений**

6.2. За время работы в период зимних и летних каникул воспитанников, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников , учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки педагогов ежегодно утверждаются руководителями муниципальных образовательных учреждений по согласованию с отделом образования администрации Левокумского муниципального района.

Приложение 1

Оценочный лист выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитателя МКДОУ «Детский сад № 17»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_1ст. за период работы : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. педагога) ( занимаемая должность)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии и показатели** | **Шкала показате****лей** | **Оценоч****ный балл****педагога** | **Оцен. балл****утвержденный** **комиссией** |
| 1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей. |  1.1. Процент выполнения дето дней за месяц (в среднем по группе 50-55% д/дней -----------------  55 – 60 % выполнения д/дней --------- 60 – 65 % выполнения д/дней ---------- 65- 70% выполнения д/дней ------------- 70-75 % выполнения д/дней ------------ 75-80% выполнения д/дней ---------- свыше 81-85 % выполнения д/дней ----- | **-1.0****0,5****1,0****2,0****3.0****4.0****5.0** |  |  |
|  | 1.2. Проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (Охрана жизни и здоровья детей)  |  **1,0** |  |  |
|  | 1.3 Отсутствие физ. Формы у воспитанников и воспитателя 1.4 Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ ( отсутствие травм) | **-1****2.0** |  |  |
| 2.Позитивные результаты воспитательно образовательной деятельности | 2.1.Выполнение программного содержания основной общеобразовательной программы  |  **1,0** |  |  |
|  |  2.2.Организация дополнительного образования с превышением требований государственного стандарта (кружковая работа)Руководство кружковой работой Оформление и выставки продуктов детской деятельности ежемесячноПрезентация (открытые занятия-отчет для родителей один раз в полгода) | **1,0****2,0** **2,0** |  |  |
|  | 2.3.Участие воспитанников группы в конкурсах различного уровня:- занявших 1 место- занявших 2 место- занявших 3 место- за участие | **3****2****1****0,5** |  |  |
|  | 2.4.Развитие предметно-развивающей среды группы в течение периода( что нового в группе, изготовление и пополнение оборудования, создание игр, пособий)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1,0** |  |  |
| 3.Реализация мероприятий обеспечению взаимодействия с родителями  | 3.1.Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад | **1,0** |  |  |
|  | 3.2. Разнообразие форм работы с родителями. ( совместные досуги, организация встреч с приглашенными специалистами) Одна, две\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Три и более \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1,0****2,0** |  |  |
|  | 3.3.Отсутствие конфликтных ситуаций  | **2,0** |  |  |
| 4.Участие педагога в реализации ООП  | 4. 1Участие в общественной жизни ДОУ- наличие постоянного поручения (за каждое)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- не выполнение коллективных решений | **1,0** **-1,0** |  |  |
|  | 4.2. Инициативный, творческий подход в работе (обобщение опыта работы, обновление пособий методического кабинета…)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1,0** |  |  |
|  | 4.3.Предметно –развивающая среда участка : санитарное состояние, благоустройство, безопасность и эстетическое оформление. | **2.0** |  |  |
|  | 4.4.Результативность в использовании инновационных педагогических технологий в работе:Одна технология \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Две, три \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  **0,5** **1.0** |  |  |
|  | 4.5.Наличие публикаций в периодических изданиях, на сайте ДОУ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: Уровень муниципальный, Уровень региональный, информирование на сайте ДОУ, Уровень всероссийский | **1,0****2,0****3,0** |  |  |
|   | 4.6.Проведение открытых мероприятий (занятия, мастер –класс и т.п.) -внутрисадовского уровня; -районного уровня; | **1,0****3,0** |  |  |
|  | 4.7.Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня; наличие призовых мест, грамот | **2.0** |  |  |
|  | 4.8.Работа с детьми в полном объеме в течении периода | **2,0** |  |  |
|  | 4.9. За несвоевременную документальную отчетность (предоставление планов на проверку и утверждение, мониторинга, рабочие программы т.д.) | **- 2,0** |  |  |
|  |  ИТОГО:  |  |  |  |

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

Дата Подпись

Члены комиссии : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И. Запорожцева

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Курбанова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Голоцуцкая

Оценочный лист выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитателя МКДОУ «Детский сад № 17»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_0.55 ст. за период работы : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога) ( занимаемая должность)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Критерии и показатели** | **Шкала показате****лей** | **Оценоч****ный балл****педагога** | **Оцен. балл****утвержденный** **комиссией** |
| 1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей. |  1.1. Процент выполнения дето дней за месяц (в среднем по группе 50-55% д/дней -----------------  55 – 60 % выполнения д/дней ------------- 60 – 65 % выполнения д/дней ---------- 65- 70% выполнения д/дней ------------- 70-75 % выполнения д/дней ------------ 75-80% выполнения д/дней ---------- свыше 81-85 % выполнения д/дней ----- | **-1.0****0.25****0.5****1,0****1.5****2.0****2.5** |  |  |
|  | 1.2. Проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (Охрана жизни и здоровья детей)  |  **0.5** |  |  |
|  | 1.3 Отсутствие физ. формы у воспитанников и воспитателя 1.4 Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ ( отсутствие травм) | **-1****1.0** |  |  |
| 2.Позитивные результаты воспитательно образовательной деятельности | 2.1.Выполнение программного содержания основной общеобразовательной программы  |  **0.5** |  |  |
|  |  2.2.Организация дополнительного образования с превышением требований государственного стандарта (кружковая работа)Руководство кружковой работой Оформление и выставки продуктов детской деятельности ежемесячноПрезентация (открытые занятия-отчет для родителей один раз в полгода) | **1,0****1,0** **1,0** |  |  |
|  | 2.3.Участие воспитанников группы в конкурсах различного уровня:- занявших 1 место- занявших 2 место- занявших 3 место- за участие | **3****2****1****0,5** |  |  |
|  | 2.4.Развитие предметно-развивающей среды группы в течение периода( что нового в группе, изготовление и пополнение оборудования, создание игр, пособий)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1,0** |  |  |
| 3.Реализация мероприятий обеспечению взаимодействия с родителями  | 3.1.Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад | **0.5** |  |  |
|  | 3.2. Разнообразие форм работы с родителями. ( совместные досуги, организация встреч с приглашенными специалистами) Одна, две\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Три и более \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1,0****2,0** |  |  |
|  | 3.3.Отсутствие конфликтных ситуаций  | **1,0** |  |  |
| 4.Участие педагога в реализации ООП  | 4. 1Участие в общественной жизни ДОУ- наличие постоянного поручения (за каждое)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- не выполнение коллективных решений | **1,0** **-1,0** |  |  |
|  | 4.2. Инициативный, творческий подход в работе (обобщение опыта работы, обновление пособий методического кабинета…)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **0.5** |  |  |
|  | 4.3.Предметно –развивающая среда участка : санитарное состояние, благоустройство, безопасность и эстетическое оформление. | **2.0** |  |  |
|  | 4.4.Результативность в использовании инновационных педагогических технологий в работе:Одна технология \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Две, три \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **0,5****1,0** |  |  |
|  | 4.5.Наличие публикаций в периодических изданиях, на сайте ДОУ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: Уровень муниципальный, Уровень региональный, информирование на сайте ДОУ, Уровень всероссийский | **1,0****2,0****3,0** |  |  |
|   | 4.6.Проведение открытых мероприятий (занятия, мастер –класс и т.п.) -внутрисадовского уровня; -районного уровня; | **1,0****1.5** |  |  |
|  | 4.7.Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня; наличие призовых мест, грамот | **2.0** |  |  |
|  | 4.8.Работа с детьми в полном объеме в течении периода | **1,0** |  |  |
|  | 4.9. За несвоевременную документальную отчетность (предоставление планов на проверку и утверждение, мониторинга, рабочие программы т.д.) | **- 1,0** |  |  |
|  |  ИТОГО:  |  |  |  |

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

Дата Подпись

Члены комиссии : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.И.Запорожцева

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Курбанова

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.И. Голоцуцкая