

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МДОУ «Детский сад № 31 «Капелька» г. Георгиевска»

 Данилина О.А.

Протокол от «09» января 2024 г. № 15

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МДОУ «Детский сад № 31 «Капелька» г. Георгиевска»

от «09» января 2024 г. № 40-ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 «Капелька» города Георгиевска», по видам экономической деятельности «Образование дошкольное», «Предоставление услуг по дневному уходу за детьми»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 «Капелька» города Георгиевска», по видам экономической деятельности «Образование дошкольное», «Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» (далее – Положение, казенное учреждение) разработано в соответствии со статьями 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 г. № 4156 «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений всех типов, подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

Положение для казенных учреждений носит обязательный характер.

1.2. Система оплаты труда работников казенного учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), выплат стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов работников казенного учреждения устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, уровню (подуровню) квалификации.

1.4. Штатное расписание казенного учреждения визируется начальником управления образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместите-

лем главы администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, утверждается руководителем казенного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам казенного учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.6. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам казенного учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.7. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Формирование фонда оплаты труда казенного учреждения за счет средств бюджета Георгиевского муниципального округа Ставропольского края осуществляется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$  – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 минимальных размеров оплаты труда на каждого работника;

$O_{\text{выпл}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам казенного учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 3 % от фонда оплаты труда по должностным окладам.

По административно управленческому персоналу за счет средств местного бюджета формируется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$  – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 окладов (должностных окладов) на каждого работника:

$O_{\text{выпл}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 10 окладов (должностных окладов) на каждого работника.

Формирование фонда оплаты труда за счет субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных и общеобразовательных организациях и на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в частных дошкольных и частных общеобразовательных организациях осуществляется в соответствии с постановлением

Правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 г. № 506-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях Ставропольского края и муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края».

Оплата труда работников казенного учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующим целевым статьям расходов.

1.9. Уровень реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, повышается в порядке, установленном постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

## 2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений

2.1. Должностные оклады работников казенных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4428

2.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7821
2.	3 квалификационный	воспитатель	9011

	уровень		
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель	9974

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4242
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6059

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

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы рабочих казенных учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник	4242
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4375
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий	4574
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5768
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5834

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному

справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. В положении об оплате труда работников казенных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание казенного учреждения.

2.3.4. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы работника в месяце начисления заработной платы.

2.3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии, выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - не менее 4 % оклада



(ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 8 % оклада (ставки заработной платы) работника.

### 3.3. 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.

#### 3.3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам казенных учреждений, 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 совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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.

Заработная плата 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. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

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 учреждения.

3.4.1.2. Работникам казенных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности,

устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Помощникам воспитателей казенных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

#### 4. 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 казенного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также в связи с юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

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).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за наличие ученой степени;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы;  
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

#### 4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

денежные выплаты педагогическим работникам казенных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей пропорционально установленной педагогической нагрузке;

работнику, осуществляющему полномочия по ведению (обновлению) официального сайта Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», «Госпаблики», Bus.gov.ru - 50 процентов от должностного оклада;

работникам, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности казенного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты казенного учреждения) - 25 процентов от должностного оклада;

выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования и по программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности 50 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

#### 4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением(приложение).

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 казенном учреждении создается



соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом учреждения.

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

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада;

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

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 13 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 18 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 23 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

#### 4.2.4. Премияльные выплаты.

Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

награждении ведомственными наградами;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы этого учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам достижения показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников осуществляет комиссия по распределению

стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. Для премирования работников казенного учреждения могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100 %;

проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – до 100 %.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100 %;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100 %;

к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – до 100%.

Единовременная премия работников выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда казенного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению заведующего казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

5. Единовременная материальная помощь педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

5.1. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов (далее - молодые специалисты) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50000 рублей.

5.2. Единовременная материальная помощь устанавливается и выплачивается молодым специалистам по основному месту работы.

5.3. Молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с казенным учреждением, и получившие единовременную материальную помощь, обязаны отработать в данном учреждении 3 года с момента получения единовременной материальной помощи.

В случае досрочного увольнения молодые специалисты обязаны возместить полученную единовременную материальную помощь казенному учреждению.

Рассмотрено на заседании общего собрания работников  
МДОУ «Детский сад № 31 «Капелька» г. Георгиевска  
Протокол от 09.01.2024 г. № 3

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы старшего воспитателя

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с « » 202 г. по « » 202 г.

(указывается период работы)

Наименование критерия	Показатель	Подтверждающие материалы	утверждено	Выполнено	
				работник	комиссия
1.1 Повышение уровня образования	Повышение уровня квалификации путем прохождения курсов, аттестации, участия в семинарах, вебинарах любого направления, повышающего общий творческий потенциал	Информационная справка, отражающая наличие материалов по теме самообразования. Копии сертификатов, свидетельств об участии, приказ по аттестации	1,0		
1.2. Аналитическая и прогностическая деятельность старшего воспитателя	Наличие образовательной программы ДОУ.	Титульный лист образовательной программы, краткий обзор	0,5		
	Наличие программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации.	Титульный лист программы развития, план мероприятий	0,5		
	Наличие программы воспитания, календарного плана воспитательной работы	Титульный лист программы воспитания, отчет о выполнении	0,5		
	Состояние работы по методическому сопровождению педагогических работников.	Аналитическая информация по выполнению задач годового плана работы ДОУ, методический материал	1,0		
	Наличие диагностического материала для проведения педагогической диагностики (мониторинга)	Аналитическая информация по диагностическому материалу, таблицы, справки и т.д.	1,0		
<b>Итого по критерию 2, max</b>			<b>4,5 б</b>		

2. Организационная деятельность по приведению в соответствие специальных образовательных услуг, предоставляемых учреждением, запросам и ожиданиям обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей)	Соответствие оказываемых образовательных услуг уровню развития воспитанников.	Результаты мониторинга (высокий уровень 70-100%, средний уровень 50-69%) в виде информации, таблиц. Информационные материалы.	0,5		
	Состояние развивающей среды. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и др.)	Самоанализ, информационный материал	1,5		
	Удовлетворенность интересов воспитанников и их родителей (законных представителей)	Аналитическая справка по результатам анкетирования, отзывы на сайте bus.gov.ru	1,0		
	Наличие перечня образовательных услуг, в которых нуждаются воспитанники.	Аналитическая справка	0,5		
	Создание условий для реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты с обучающимися, социальные проекты, др.).	Информационная справка, методический материал, фотоматериал	1,5		
	Организация информационной открытости (работа на сайте ДОУ). Применение цифровых образовательных ресурсов	Наличие информации, публикаций на сайте, наличие презентаций, опыта работы, выступлений на методических объединениях и других материалов, скриншот страниц сайта ДОУ.	1,0		
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	Аналитическая справка по выполнению задач плана работы ДОУ с родителями (законными представителями) за отчетный период, материал, фотоматериал по результатам работы	1,0		
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	Информационная справка по результатам работы, социальный паспорт семей, план работы, информационный материал	0,5		



<b>Итого по критерию 2, шах</b>			<b>7,5 6</b>		
3. Кадровое обеспечение образовательно – воспитательного процесса.	Наличие программы повышения квалификации кадров учреждения. Использование современных форм и методов в повышении квалификации педагогических кадров, своевременность повышения квалификации.	Аналитическая справка по результатам повышения квалификации педагогов, методический материал	1,0		
	Положительная динамика квалификационного роста педагогических кадров.	Сравнительный анализ, диаграммы	1,0		
	Удовлетворенность большего числа педагогического кадрового состава условиями работы в учреждении и стилем методического руководства.	Аналитическая информация о результатах анкетирования	0,5		
<b>Итого по критерию 3, шах</b>			<b>2,5 6</b>		
4. Обобщение и распространение наиболее результативного педагогического опыта	Создание банка данных актуального педагогического опыта учреждения.	Банк данных, методический материал	0,5		
	Представление и распространение актуального опыта, имеющегося в учреждении.	Аналитическая справка, информационный материал	1,0		
	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, МО, педагогических чтениях и др.	Информационная справка о наличии программ, протоколов, сертификатов выступления, организация выставок, мастер-классы и др.	1,0		
<b>Итого по критерию 4, шах</b>			<b>2,5 6</b>		
5. Опытно-экспериментальная и инновационная деятельность	Наличие и реализация программы эксперимента: - опытнo-экспериментальная работа на уровне ДОУ, округа; - опытнo-экспериментальная работа на уровне края.	Информационная справка о наличие плана работы, подтверждающий материал работы по плану. Фотоматериал.	0,5 1,0		
	Создание условий для инновационного развития учреждения, положительная динамика развития воспитанников, как результат проведенной экспериментальной работы.	Информационная справка о наличие плана работы по инновационной деятельности ДОУ, подтверждающий материал работы по плану.	1,5		

	Наличие печатной продукции по результатам опытно-экспериментальной деятельности.	Информационная справка о наличии печатной продукции, самоанализ, фотоматериал, скриншот страниц сайта	1,0		
<b>Итого по критерию 5, тах</b>			<b>4,0 б</b>		
6. Достижения образовательного учреждения в целом	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	Сводная информация по достижениям ДОУ за отчетный период. Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма, конкурсный материал, фотоотчет	4,0		
<b>Итого по критерию 6, тах</b>			<b>4,0 б</b>		
7. Уровнь исполнительной дисциплины	Своевременная сдача отчетов, документаций.	Аналитическая информация, представленная заведующим	0,5		
	Соблюдение трудовой дисциплины	Аналитическая информация, представленная заведующим	0,5		
<b>Итого по критерию 7, тах</b>			<b>1,0 б</b>		
<b>Всего по всем критериям</b>			<b>26,0</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Принято» \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись). (Ф.И.О. члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитателя

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.  
(указывается период работы)

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Экспертная оценка
1. Повышение уровня образования	1. Повышение уровня квалификации путём прохождения курсов, аттестации, участие в семинарах, вебинарах	1		

	2. Реализация социокультурных проектов Взаимодействие с музеем, библиотекой, учреждениями дополнительного образования и др. организациями округа)	1		
	3. Повышение общего творческого потенциала через самообразование	0,5		
<b>Всего</b>		<b>2,5</b>		
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1. Система работы по оценке индивидуального развития детей	1		
	2. Наличие победителей и призеров олимпиад, фестивалей, конкурсов, соревнований (воспитанники):			
	- на муниципальном уровне	1		
	- на региональном уровне	1		
	- на федеральном уровне	1		
<b>Всего</b>		<b>4</b>		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Привлечение родителей к участию в праздниках, акциях, выставках и др. мероприятиях окружного и регионального уровня	0,5		
	2. Внедрение интерактивных форм работы с родителями (семинар-практикум, мастер-класс, семейный клуб, круглый стол и др.)	1		
	3. ИКТ, работа с родителями в Сферум, Bus.gov.ru, Гос.паблик	0,5		
	4. Отсутствие обращений со стороны родителей по вопросам образовательной работы с детьми	1		
	5. Отсутствие задолженности по родительской плате	0,5		
<b>Всего</b>		<b>3,5</b>		
4. Включенность в инновационную деятельность учреждения	1. Проведение открытых мероприятий, выступлений на методических объединениях, семинарах, мастер-классах Окружного, регионального уровня	1		
	2. Проведение открытых мероприятий, выступлений, мастер-классов уровня ДОУ	0,5		
	3. Положительная динамика развития воспитанников, как результат проведенной инновационной работы	1		

<b>Всего</b>		<b>2,5</b>		
5. Организация оздоровительной работы с детьми	1.Отсутствие травматизма у воспитанников	1		
	2. Наличие благоприятной психологической среды в детском коллективе	0,5		
	3.Положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков без уважительной причины (снижение заболеваемости)	0,5		
<b>Всего</b>		<b>2</b>		
6.Создание элементов образовательной инфраструктуры	Динамика оснащения миникабинетов, центров развития (познавательного, игрового, театрализованной деятельности и т.д.) в соответствии с образовательной программой учреждения по сравнению с предыдущим периодом (обновление РППС свыше 30%)	1		
	Динамика в оформлении и содержании РППС на групповом участке в сравнении с предыдущим периодом (обновление РППС свыше 30%)	1		
<b>Всего</b>		<b>2</b>		
7. Уровень активной деятельности педагога	1.Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровня	2		
	2. Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня	0,5		
	3.Работа в Госпаблике, Сферум, сайт Учреждения	1		
	4. Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности: перспективное, календарное планирование, выполнение календарного плана воспитательной работы, ведение документации	1		
	5. Актёрская инициатива, выступление на утренниках и др. открытых мероприятиях на своей группе	0,5		
	6. Актёрская инициатива, выступление на утренниках и др. открытых мероприятиях на группах Учреждения	1		
	7. Участие в изготовлении декораций, оформление ДОУ к праздникам, мероприятиям	0,5		
<b>Всего</b>		<b>6,5</b>		
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>23</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Принято» \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

(подпись). (Ф.И.О. члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов)  
 « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
 оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и  
 эффективности работы музыкального руководителя

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период  
 работы  
 с « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г. по « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.  
 (указывается период работы)

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Экспертная оценка
1. Повышение уровня образования	1. Повышение уровня квалификации путём прохождения курсов, аттестации, участие в семинарах, вебинарах	1		
	2. Реализация и качество работы с социумом, социальные проекты и др. Взаимодействие с музеем, библиотекой, ГДК, музыкальная школа, казачество и др. организациями округа)	1		
	3. Подготовка и проведение мероприятий, совместно с социумом.	1		
	4. Повышение общего творческого потенциала через самообразование	0,5		
<b>Всего</b>		<b>3,5</b>		
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений детей	1. Система работы по оценке индивидуального развития детей	1		
	2. Наличие победителей и призеров олимпиад, фестивалей, конкурсов, соревнований (воспитанники):			
	- на муниципальном уровне	1		
	- на региональном уровне	1		
	- на федеральном уровне	1		
<b>Всего</b>		<b>4</b>		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	1. Привлечение родителей к участию в акциях, фестивалях и др. мероприятиях окружного и регионального уровня	1		

воспитанников.	2. Внедрение интерактивных форм работы с родителями (ИКТ, семинар-практикум, мастер-класс, семейный клуб, круглый стол и др.)	1		
	3. Отсутствие обращений со стороны родителей по вопросам образовательной работы с детьми	1		
	4. Качественное взаимодействие с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями (законными представителями)	1		
<b>Всего</b>		<b>4</b>		
4. Включенность в инновационную деятельность учреждения	1. Проведение открытых мероприятий, выступлений на методических объединениях, семинарах, мастер-классах Окружного, регионального уровня	1		
	2. Проведение открытых мероприятий, выступлений, мастер-классах уровня ДОУ	0,5		
	2. Положительная динамика развития воспитанников, как результат проведенной инновационной работы	1		
<b>Всего</b>		<b>2,5</b>		
5. Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО	1. Динамика оснащения миникабинетов в соответствии с образовательной программой учреждения по сравнению с предыдущим периодом (обновление свыше 30%)	1		
	2. Отсутствие травматизма в период проведения образовательной деятельности	1		
<b>Всего</b>		<b>2</b>		
6. Уровень активной деятельности музыкального руководителя	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровня	2		
	2. Участие в конкурсах профессионального мастерства федерального уровня	1		
	3. Работа в Госпаблике, Сферум, сайт Учреждения	1		
	4. Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности: перспективное, календарное планирование, выполнение календарного плана воспитательной работы, ведение документации.	1		
	5. Участие в изготовлении декораций, оформлении ДОУ к праздникам, мероприятиям	1		
	6. Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	1		
<b>Всего</b>		<b>7</b>		
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>23</b>		



	3. Отсутствие обращений со стороны родителей по вопросам образовательной работы с детьми	1		
	4. Качественное взаимодействие с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями (законными представителями)	1		
<b>Всего</b>		<b>4</b>		
4. Включенность в инновационную деятельность учреждения	1. Проведение открытых мероприятий, выступлений на методических объединениях, семинарах, мастер-классах Окружного, регионального уровня	1		
	2. Проведение открытых мероприятий, выступлений, мастер-классах уровня ДОУ	0,5		
	3. Положительная динамика развития воспитанников, как результат проведенной инновационной работы	1		
<b>Всего</b>		<b>2,5</b>		
5. Организация физкультурно-оздоровительной работы	1. Отсутствие травматизма у воспитанников	1		
	2. Результативность применения здоровьесберегающих технологий для снижения заболеваемости детей в сравнении с предыдущим периодом	1		
<b>Всего</b>		<b>2</b>		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Динамика в оснащении РППС в сравнении с предыдущим периодом (обновление РППС свыше 30%)	1		
<b>Всего</b>		<b>1</b>		
7. Уровень активной деятельности инструктора по физической культуре	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровня	2		
	2. Участие в конкурсах профессионального мастерства федерального уровня	1		
	3. Работа в Госпаблике, Сферум, сайт Учреждения	1		
	4. Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности: перспективное, календарное планирование, выполнение календарного плана воспитательной работы, ведение документации.	1		
	5. Участие в изготовлении декораций, оформление ДОУ к праздникам, мероприятиям	1		
	6. Актёрская инициатива, выступление на утренниках и др. открытых мероприятиях на группах Учреждения	1		
<b>Всего</b>		<b>7</b>		
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>23</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

«Принято» \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись). (Ф.И.О. члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы инструктора по физической культуре

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период  
работы

с «\_\_» \_\_\_\_\_ 202 г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 202 г.  
(указывается период работы)

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Экспертная оценка ( )
1. Повышение уровня образования	1. Повышение уровня квалификации путём прохождения курсов, аттестации, участие в семинарах, вебинарах	1		
	2. Реализация и качество работы с социумом, социальные проекты и др. Взаимодействие с музеем, библиотекой, ГДК, МБУК Спортивно-оздоровительный комплекс, казачество и др. организациями округа)	1		
	3. Повышение общего творческого потенциала через самообразование	0,5		
<b>Всего</b>		<b>2,5</b>		
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений детей	1. Система работы по оценке индивидуального развития детей	1		
	2. Подготовка и участие воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях и т.д.): - на муниципальном уровне;	1		
	- на региональном уровне	1		
	- на федеральном уровне	1		
<b>Всего</b>		<b>4</b>		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Привлечение родителей к участию в акциях, фестивалях и др. мероприятиях окружного и регионального уровня	1		
	2. Внедрение интерактивных форм работы с родителями (ИКТ, семинар-практикум, мастер-класс, семейный клуб, круглый стол и др.)	1		

	3. Отсутствие обращений со стороны родителей по вопросам образовательной работы с детьми	1		
	4. Качественное взаимодействие с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями (законными представителями)	1		
<b>Всего</b>		<b>4</b>		
4. Включенность в инновационную деятельность учреждения	1. Проведение открытых мероприятий, выступлений на методических объединениях, семинарах, мастер-классах Окружного, регионального уровня	1		
	2. Проведение открытых мероприятий, выступлений, мастер-классах уровня ДООУ	0,5		
	3. Положительная динамика развития воспитанников, как результат проведенной инновационной работы	1		
<b>Всего</b>		<b>2,5</b>		
5. Организация физкультурно-оздоровительной работы	1. Отсутствие травматизма у воспитанников	1		
	2. Результативность применения здоровьесберегающих технологий для снижения заболеваемости детей в сравнении с предыдущим периодом	1		
<b>Всего</b>		<b>2</b>		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Динамика в оснащении РППС в сравнении с предыдущим периодом (обновление РППС свыше 30%)	1		
<b>Всего</b>		<b>1</b>		
7. Уровень активной деятельности инструктора по физической культуре	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровня	2		
	2. Участие в конкурсах профессионального мастерства федерального уровня	1		
	3. Работа в Госпаблике, Сферум, сайт Учреждения	1		
	4. Качественное и своевременное планирование и ведение образовательной деятельности: перспективное, календарное планирование, выполнение календарного плана воспитательной работы, ведение документации.	1		
	5. Участие в изготовлении декораций, оформлении ДООУ к праздникам, мероприятиям	1		
	6. Актёрская инициатива, выступление на утренниках и др. открытых мероприятиях на группах Учреждения	1		
<b>Всего</b>		<b>7</b>		
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>23</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

(подпись) (Ф.И.О. работника)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Принято» \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(подпись). (Ф.И.О. члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

12 ( Двенадцать ) лист(ов)

Заведующий муниципального дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 31 «Капелька»  
города Георгиевска» \_\_\_\_\_ С.Ю.Шахлевич

