

О.Ю. Акулич
«25» марта 2025г.

(принято на собрании трудового
актива 25.03.2025 г. протокол № 3)



1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (далее учреждение) Кавалеровского муниципального округа (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), постановления Администрации Кавалеровского муниципального района от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 11пр) (далее - Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Кавалеровского муниципального округа;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств краевого, муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

1.6. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Кавалеровского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры

подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Кавалеровского муниципального округа, утвержденного администрацией Кавалеровского муниципального округа;

перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Кавалеровского муниципального округа, утвержденного администрацией Кавалеровского муниципального округа;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а

также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.5. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении №1 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

III. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в

учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений (Приложения № 2, №3), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

3.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) выплаты за специфику работы;
- 5) премии по итогам работы.

3.3.1. К гарантированным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за квалификационную категорию, присвоенную аттестационной комиссией по результатам аттестации педагогических работников МОУ, в следующих размерах: за высшей квалификационной категории – 15% ;

по I квалификационной категории – 10%;

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

3.3.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной

подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах: от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый последующий год работы, но не более 10%.

3.3.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

3.3.4. Выплатам за специфику работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) педагогических работников в следующих размерах:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных предметов или профильного обучения - 5%;
- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану (в том числе для детей, которые находятся на длительном лечении и не могут по состоянию здоровья посещать образовательную организацию, что подтверждено заключением медицинской организации, обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в медицинских организациях) - 20%.
- за педагогическую работу в группах комбинированного вида устанавливается надбавка в размере 10% к ставке заработной платы с учетом фактической нагрузки.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество

выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

3.5. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

3.6. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

3.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого и муниципального бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Доля средств на предназначенных на оплату труда в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с которым совершенствование

систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

V. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.
- 5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
- 5.3. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

6.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.3. Руководители образовательных учреждений:

6.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

6.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

6.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

6.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждениями самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад №22" пгт
Кавалерово Кавалеровского муниципального округа Приморского края
(учреждение)

на 1 марта 2025г

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/ профессии	Оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05. 2008 № 216н			
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель.	15 180
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	22 440
	2 квалификационный уровень	Инструктор методист, концертмейстер , педагог дополнительного образования, педагог - организатор, социальный педагог.	23 337
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог.	24 270
	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель- дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	24 490
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н			
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь.	13 680
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством.	16 212
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар).	17 349
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, грузчик, посудница, кухонный рабочий, буфетчица.	13 680
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий.	15 231
	2 квалификационный уровень	Плотник, слесарь- электромонтер, слесарь – сантехник	16 212
Должности профессии работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы.			
	Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок		21 601

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 22» пгт Кавалерово Кавалеровского муниципального округа
Приморского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» пгт Кавалерово Кавалеровского муниципального округа Приморского края (далее - ДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Постановлением администрации Кавалеровского муниципального округа Приморского края от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района»;
- Постановлением администрации Кавалеровского муниципального округа от 14.03.2025 № 183 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кавалеровского муниципального округа».

1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками ДОУ (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)

1.3 Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеобразовательной программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об отраслевых системах оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 22» пгт Кавалерово Кавалеровского муниципального округа Приморского края, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- учитель – логопед;
- старший воспитатель;
- инструктор по физической культуре
- педагог-психолог.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 2).

2.3. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.7. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.8. Периодичность выплат стимулирующего характера определяется ежемесячно в течение года.

2.9. Периодичность проведения оценки результативности деятельности педагогов, определяется ежемесячно в течении года.

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он е согласен.

2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заноситься в протокол комиссии).

2.12 В случае несогласия с разъяснением комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

№ №	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (в баллах)	Периодичность	баллы
	Участие детей творческих работ, (интернет дипломы) в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДООУ, муниципального округа, края, федерации (одна работа с педагога, одна работа с воспитанника): На уровне интернет: - за участие 2 На уровне ДООУ - за участие 1 - I место 4 - II место 3 - III место 2 На уровне муниципального округа (детские работы) - за участие 2 - I место 5 - II место 4 - III место 3 Участие детей в музыкальных, литературных, спортивных конкурсах в округе: - участие 5 - I место 10 - II место 8 - III место 6		по факту	
	Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступление на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта, представление профессионального портфолио, презентаций и т.д.), проведение мероприятий публичного характера на уровне: - ДООУ 2 - муниципального округа 3 - края 4		по факту	
	1. Разработка методических и дидактических материалов, тематических (авторских) программ, обучающих и развивающих пособий по направлениям образовательной деятельности ФГОС ДО (с предоставлением комиссии разработок) 2. Разработка сценариев утренников 3. Ведение кружковой деятельности (при наличии программы, отчет в виде фото/ видеороликов, на сайт ВК, ОК) 4. Ведение дополнительного образования (при наличии программы, отчет в виде фото/ видеороликов, на сайт ВК, ОК)	3 2 5 5	по факту	
	1. Наличие публикаций: - в СМИ (1 статья, газета) - ВК (стр. ДООУ) - свой сайт (с предоставлением документа)	2 1 1	по факту	
	Участие педагогов (их методических разработок, (интернет дипломы, сертификаты) в конкурсах, смотрах, КВН, фестивалях и др. на уровне ДООУ, заочное участие (краевые, всероссийские) - совместное интегрированное занятие: (с предоставлением сценария, грамоты комиссии) - на уровне интернет без мест 1 - диплом 2 На уровне Кавалеровского округа очное выступление педагога: (в конкурсах пед.мастерства) - за участие 10 - диплом 15 На уровне Приморского края очное участие: (в конкурсах пед.мастерства) - за участие 20 - диплом 25 На уровне края, РФ (интернет конкурсы пед.мастерства): - за участие 7 - диплом 10 Участие педагога в РМО с очным участием 5		по факту	1 раз в квартал
	Внедрение инновационных технологий в ДООУ за квартал (итоговое мероприятие, выставка, презентация и т.д.) 3 Нет больничного листа за 6 месяцев (за I полугодие - с января по июнь), II полугодие - с июля по декабрь) 4 Получение грамоты Министерства образования РФ (единожды) 5 Получение благодарности Министерства образования РФ 3		по факту	
	Функционирование 80% и более 2 Работа без подмены - одна неделя - 2 балла 2 Адаптация ясли (с момента набора детей 2 месяца) 5 (последующие 6 месяцев) 3		по факту по факту по факту	

Участие в проведении праздников, исполнение ролей на других группах (с предоставлением информации от муз. руководителя) роль не имела нагрузки (не менее 2-х групп) исполнение ролей на других группах (не менее 2-х групп) исполнение ролей на других группах (не менее 3-х групп) исполнение ролей на других группах (4 группы и более) Проведения праздников воспитателем (не на своей группе)	1 2 4 6 1	по факту	
Наличие авторской программы (программа по доп.образованию)	10	по факту	
1. Собрание в нетрадиционной форме (с предоставлением конспекта, фотоотчета комиссии) 2. Активное участие родителей в оказании помощи (в ремонте, очистке от снега участка и др.) 3. Оформление фотовыставок (соответствовать требованиям установленных ДООУ) 4. День открытых дверей (с предоставлением сценария комиссии) 5. Отсутствие родительской задолженности 6. Работы в фойе (с предоставлением работы комиссии) до 2-х рисунков 7. Заполнение эл.журнала	4 3 3 3 3 1 1	(на усмотрение комиссии)	
1. Совместная работа с детской библиотекой (с предоставлением фото/видеоотчета комиссии итоговой недели) 2. Посещение библиотеки (по плану библиотеки 1 балл) 3. Совместная работа с музеем (с предоставлением фото/видеоотчета итоговой недели комиссии) 4. С инспекторами ДПС (с предоставлением фото/видеоотчета итоговой недели комиссии) 5. С пожарной охраной (с предоставлением фото/видеоотчета итоговой недели комиссии) 6. Со школой (юнармия) (с предоставлением фото/видеоотчета итоговой недели комиссии) 7. Работа с практикантами	2 1 2/1 3		
Наличие обязательной документация	5	август	
Самостоятельная разработка проекта (с предоставлением печатного материала в метод кабинет, с предоставлением грамоты комиссии) проект не менее 3 недель - 3 балла; более 6 месяцев -5 баллов) Коллективный проект (на уровне округа, с предоставлением грамоты комиссии)	3-5 5	по факту	
Комиссия по рассмотрению профессиональных достижений воспитателей. Работа с административными поручениями (предоставление отчета комиссии от администрации ДООУ комиссии)	1 4	по факту	
Руководитель/председатель РМО Председатель профсоюза Участник творческой группы	5 5 3	1 раз в квартал	
Повышение профессиональной компетенции педагогического работника от отдела образования (с предоставлением комиссии свидетельства/диплома) Семинар/вебинар Курсы повышения квалификации не менее 16 часов Курсы повышения квалификации не менее 36 часов Участие в голосованиях, опросах (не менее 3х раз) Доплата за категорию: 1 категория высшая категория	2 3 4 1 1 2		
Итого:			
Нарушение			
Наличие дисциплинарного взыскания и нарушение техники безопасности (травматизм воспитанника) Невыполнение должностных обязанностей Конфликтная ситуация с родителями ДООУ (по решению комиссии) Конфликтная ситуация в коллективе между педагогами (по решению комиссии) Лишение баллов по всем показателям, если по вине педагога родитель/законный представитель забрал документы из детского сада. Лишение баллов по всем показателям, если конфликт или жалоба вышла за пределы ДООУ Курение на территории ДООУ Отсутствие публикаций в ВК за месяц	100% (3 месяца) 50% 30% 30% 100% (3 месяца) 100% (3 месяца) - 5 баллов - 3 балла		
Стимулирующие выплаты рассчитываются за отработанное время Отработана 1 неделя Отработано 2 недели Отработано 3 недели	5 10 15	на усмотрение комиссии	
Примечание: стимулирующий лист подается до 18 числа каждого месяца. (стимулирующие баллы начисляются с 18 числа по 18 число каждого месяца).			

**Критерии оценки эффективности деятельности вспомогательного
персонала для установления стимулирующих выплат**

№ п./п.	Показатели	Размер	Периодичность
Качество			
1.	За непосредственную помощь воспитателю в подготовке и проведении НОД (подготовка занятий, выполнение режимных моментов, насыщение предметно-развивающей среды в группе, выходы за пределы детского сада и др.)	3%	ежемесячно
2.	За работу в чрезвычайных ситуациях (аварийный ремонт)	10%	по факту
3.	Участие в ремонтных работах при подготовке учреждения к новому учебному году	10%	по факту
4.	За участие в общественной работе образовательного учреждения	5%	по факту
5.	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей.	15%	по факту
Результативность			
1.	По итогам контроля, результатам проверок внутри учреждения	5%	по факту
2.	По результатам контроля ОО	10%	по факту
3.	По итогам работы в календарном году	20%	по итогам года
4.	По итогам приёмки учреждения к новому учебному году.	15%	по факту
5.	За результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	10%	по факту

Премии по итогам работы

1.	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей.	При наличии экономии руководитель самостоятельно определяет выплату
2.	За работу в чрезвычайных ситуациях (аварийный ремонт)	