ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА №30

АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА СПБ

|  |
| --- |
| **УТВЕРЖДАЮ**  Заведующий ГБДОУ  компенсирующего вида №30  Адмиралтейского района  Санкт-Петербурга  \_\_\_\_\_\_\_\_Овчинникова М.А.  подпись расшифровка подписи  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013\_\_ г.  М. П. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и материальном стимулировании**

**СОГЛАСОВАНО**

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

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

дата

2013г.

**Положение об оплате труда и материальном стимулировании**

**1.Общая часть**

1.1 Положение об оплате труда и материальном стимулировании ГБДОУ компенсирующего вида №30Адмиралтейского района Санкт-Петербурга , далее «Положение», разработано в соответствии с :

1. Трудовым кодексом РФ,
2. Законом РФ «Об Образовании»,
3. Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении.
4. Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»,
5. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 года № 1671 (с изменениями на 20 мая 2008 года) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»,
6. Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном и городском уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений,
7. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
8. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10 декабря 2012 года № 1298 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»,
9. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 23.01.2012 № 21 "О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N1671 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга",
10. Распоряжением Комитета по образованию от 28.12.2012 № 3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга»,
11. Распоряжениями главы администрации Адмиралтейского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.
12. Уставом дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда и премирования работников ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского и бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга и распоряжениями Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

1.3 Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- ***заработная плата*** –включает в себя:

**-** минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, как субъекта Российской Федерации;

- доплаты, надбавки, премии;

- компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации

- ***фактически отработанное время-*** количество дней, которые были фактически отработаны в учетном периоде (календарный месяц, за который начисляется заработная плата);

- ***стимулирующие выплаты (коэффициент трудового участия)*** – личный вклад сотрудника в общий результат деятельности ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

1.4 Настоящее положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, также на работающих по совместительству( внешнему или внутреннему), по срочному трудовому договору, а также по усмотрению заведующей ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга на вновь принятых работников в период испытательного срока и стажа работы в должности не менее 3-х месяцев.

1.5. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.6. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам дошкольного образовательного учреждения, за фактически отработанное время.

1.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются учредителям.

1.6. Настоящее Положение разрабатывается рабочей комиссией ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, утверждается приказом руководителя учреждения.

**2. Порядок выплаты заработной платы.**

2.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, а именно –в рублях.

2.2 При выплате заработной платы работодатель( расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3 Порядок выплаты заработной платы:

**Iчасть**- в аванса за текущий месяц выплачивается 30 числа каждого месяца .

**IIчасть**- включает в себя невыплаченную часть оклада и стимулирующие выплаты( премии, доплаты, надбавки и др.)и выплачивается 15 числа каждого месяца. Выплата заработной платы работникам осуществляется безналичным перечислением денежных средств на карточный счет.

2.4 В случае отсутствия у работника банковской карты заработная плата может быть выплачена через кассу банка Санкт-Петербург. Но не более 2 месяцев с момента выхода сотрудника на работу.

2.5 Выплата пособия по временной нетрудоспособности( сданный до 24 числа текущего месяца ) производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой предоставления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

2.6 Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

**3.Система оплаты труда.**

3.1 Работодателем устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. При повременно-премиальная форме оплаты труда заработная плата составляется из постоянной части (должностной оклад) и переменной части ( премии)

3.2 Заработная плата работников ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга формируется из следующих составляющих:

-должностной оклад(согласно трудовому договору);

-надбавка, доплаты;

-премия;

-доплата за совмещение должностей, напряженность, сложность труда, высокое качество работы;

-компенсационные выплаты.

**4. Должностной оклад и порядок его исчисления.**

4.1 Размер должностного оклада работника определяется трудовым договором и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.2 В целях установления единого подхода к установлению базовых должностных окладов работников ГБДОУ № 30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга используется система дифференцирования по категориям работников.

4.3 Размер должностного оклада устанавливается для каждой должности согласно штатному расписанию.

4.4 Изменение в утвержденное штатное расписание вносятся по мере необходимости в течении календарного года отдельными приказами, подписанными заведующим.

4.5 В величину должностного оклада включаются постоянные надбавки.

4.6 Фактически отработанное время определяется заведующим по окончании учетного месяца на основании табелей учета рабочего времени.

4.7 При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работников в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

- время нахождения работников в отпуске без сохранения заработной платы;

- время нахождения работников в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

- период временной нетрудоспособности;

- период, в течении которого работники отсутствовали на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работников.

4.8 Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей, в соответствии с условиями , определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к нему.

**5. Система премирования- порядок формирования и выплаты работникам.**

5.1 Премирование работников ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга имеет дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы; установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труд, стажа работы в должности не менее 3-х месяцев.

5.2 В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть для педагогического персонала и для административного, медицинского, обслуживающего персонала.

5.3 Премирование работников производится ежемесячно на основании приказа заведующей.

5.4 Условия премирования (критерии) педагогическим работникам выработаны комиссией.

5.5 Стимулирующие выплаты до 20% от надтарифной части для педагогического персонала имеют гарантированный характер (после вычетов оплаты за больничные листы, учебный отпуск, совмещение профессий, выплаты материальной помощи и прочих дополнительных выплат педагогическим работникам, к праздничным и юбилейным датам 50,55,60 и т.д.).

5.6 Стимулирующие выплаты до 80% от надтарифной части для педагогического персонала не имеют гарантированного характера (после вычетов оплаты за больничные листы, учебный отпуск, совмещение профессий, выплаты материальной помощи и прочих дополнительных выплат педагогическим работникам, 40%, к праздничным и юбилейным датам 50,55,60 и т.д.), поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

5.7 Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Оценку выполнения работниками, утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом руководителя образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности педагогических работников ГБДОУ № 30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

5.8 Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц (после вычетов оплаты за больничные листы, учебный отпуск, совмещение профессий, выплаты материальной помощи и прочих дополнительных выплат педагогическим работникам, 40%) .

Расчет стоимости балла производится по формуле:

S = ФОТ ст / (N1 + N2 + N3 + Nn ), где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, …., Nn – количество баллов

5.9 Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

5.10 Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ГБДОУ № Санкт-Петербурга в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

- ведение протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат педагогическим работникам.

5.11 Состав Комиссии не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- старший воспитатель ГБДОУ № 30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

- председатель первичной профсоюзной организации;

- члены коллектива;

**6. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.**

6.1 Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливаются ежемесячно, по кварталам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

6.2 Педагогические работники предоставляют комиссии учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 17 числа текущего месяца.

6.3. Старший воспитатель представляет аналитические материалы по результатам деятельности педагогического персонала руководителю дошкольным образовательным учреждением и комиссии до 15 числа текущего месяца.

6.4. Медицинский работник представляет аналитические материалы руководителю дошкольным образовательным учреждением до 15 числа текущего месяца.

6.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал, иные работники дошкольного образовательного учреждения представляют администрации учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы до 15 числа текущего месяца.

6.6. Форма материалов самоанализа(критерии) утверждается приказом руководителя дошкольным образовательным учреждением.

6.7. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются учредителем.

**7. Регламент участия рабочей комиссии в распределении стимулирующих выплат.**

7.1 Результаты оценки оформляются формами самоанализа(критериями) утвержденной формы по каждому работнику, на основе результатов составляется сводный оценочный лист . Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период соответствующий период.

7.2 Комиссия оформляет журнал регистрации документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (количество страниц)», который заверяется подписью заведующего ГБДОУ и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя комиссии. При изменении состава рабочей комиссии указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. Заведующему выдают копию протокола. После получения копии заведующий ГБДОУ издает приказ о выплате поощрительных выплат за результативность и эффективность работы.

**8.Сроки представления информации о показателях деятельности педагогических работников.**

8.1 Педагогические работники предоставляют рабочей комиссии формы самоанализа в соответствии с критериями оценки деятельности ( с 16 числа предшествующего месяца по15число текущего месяца) до17числа текущего месяца.

8.2.Комиссия рассматривает и составляется сводный оценочный лист до 18 числа каждого месяца, выдают копию протокола заведующей ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга до 20 числа каждого месяца.

8.3. Заведующий ГБДОУ № 30 компенсирующего вида Адмиралтейского района Санкт-Петербурга рассматривает представленные материалы, утверждает их в случае согласия издает приказ до 25 числа текущего месяца, заведующий ГБДОУ может отменить насчитанные баллы.

**9. Заключение.**

9.1 Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

9.2 Настоящее положение доводится до сведения всех сотрудников ГБДОУ №30 компенсирующего вида Адмиралтейского района района Санкт-Петербурга под подпись.

9.3 Вопросы, не отраженные в данном Положении, регулируются в соответствии с положениями действующего законодательства РФ.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |  |  |  |
| 1 | Работа без больничных листов | 1 |  |  |  |
| 2 | Отсутствие травматизма среди детей | 2 |  |  |  |
| 3 | Результаты работы по сохранению здоровья воспитанников:  Посещаемость группы детьми в процентах за предыдущий месяц;  100-80%  80-70%  70-60%  ранний возраст 61% и выше  60-50% | 3  2  1  3  2 |  |  |  |
| 4 | Исполнительская дисциплина, выполнение правил внутреннего трудового распорядка: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей;  соблюдение норм Сан Пин; | 2 |  |  |  |
| 5 | Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей:   * участие в экспертных, медико-педагогических, конкурсных, комиссиях; | 2 |  |  |  |
| 6 | Увеличение объема выполняемых работ  Работа без сменщицы:  За каждый выход  За каждый выход на второе здание  Посещение семинаров, конференций в нерабочее время  За работу без помощника воспитателя | 1  2  1  1( 5 дней)  2 (10дней)  3(св.10дней) |  |  |  |
| 7 | Общественная активность педагога | 2 |  |  |  |
| 8 | Хорошее знание Программы воспитания ДОУ, творческое её использование. Умение её использовать.  Отсутствие повторных замечаний в тетради контроля со стороны администрации | 3 |  |  |  |
| 9 | Работа с интернет ресурсами: за предоставление информации для сайта ДОУ (1 раз в квартал) | 2 |  |  |  |
| 10 | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта способствующих совершенствованию воспитательно-образовательного процессах (выступление на конференциях, педсоветах, методических объединениях, мероприятиях, конкурсах, выставках)  На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 5  5  10  15 |  |  |  |
| 11 | Результативность участия в профессиональных конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |
| 12 | Результативность участия воспитанников в конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |
| 13 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  10  **В межаттестационный период** |  |  |  |
| 14 | Использование в работе ИКТ  (применение мультимедийной техники ) | 2 |  |  |  |
| 15 | Участие в инновационной деятельности, разработки программ, положений, диагностики | 3 |  |  |  |
| 16 | Участие педагогов в разработке проектной деятельности ( в период его проведения) | 3 |  |  |  |
| 17 | Активное участие в подготовке и организации праздников:  Обсуждение сценария  Исполнение роли за ширмой в рамка праздника  Выполнение роли ведущего  Исполнение роли | 1  1  2  3 **(за каждую)** |  |  |  |
| 18 | Участие в организации досуговой деятельности (показ спектаклей, проведение тематических досугов, развлечений) с участием нескольких групп. | 2 |  |  |  |
| 19 | Достижение стабильных результатов (промежуточных, итоговых) по формированию интегративных качеств воспитанников | 1 |  |  |  |
| 20 | Совершенствование развивающей среды в группах по предъявлению изготовленных пособий и атрибутов. | 3 |  |  |  |
| 21 | Сложность контингента: дети раннего возраста, младшего возраста подготовительного возраста | 3  2 |  |  |  |
| 22 | Эффективное взаимодействие с родителями:  Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы (отсутствие долгов) Отсутствие обоснованных жалоб Благодарность родителей Организация мероприятий с родителями  Благодарность от администрации и сотрудников сада | 1  1 3 3  3 |  |  |  |
| 23 | Коэффициент снижения за нарушение, полное лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:  Нарушение устава;  Нарушение правил внутреннего распорядка;  Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;  Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;  За нарушение педагогической этики;  За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников;  Детский травматизм;  Отсутствие плана работы. | -100% |  |  |  |
| 24 | Наставничество | 3 |  |  |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**учителя -логопеда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |  |  |  |
| 1 | Работа без больничных листов | 1 |  |  |  |
| 2 | Отсутствие травматизма среди детей | 2 |  |  |  |
| 3 | Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам МПК  100%  81-99%  71-80%  60-70% | 4  3  3  1  **(1раз в 3 месяца)** |  |  |  |
| 4 | Исполнительская дисциплина, выполнение правил внутреннего трудового распорядка: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей;  соблюдение норм Сан Пин; | 2 |  |  |  |
| 5 | Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей:   * участие в экспертных, медико-педагогических, конкурсных, комиссиях; | 2 |  |  |  |
| 6 | Увеличение объема выполняемых работ  Работа без сменщицы:  За каждый выход  За каждый выход на второе здание  Посещение семинаров, конференций в нерабочее время  За работу без помощника воспитателя | 1  2  3  1( 5 дней)  2 (10дней)  3(св.10дней) |  |  |  |
| 7 | Общественная активность педагога | 2 |  |  |  |
| 8 | Разработка и предоставления анализа показателей диагностики  ( начало, конец года) | 3 |  |  |  |
| 9 | Хорошее знание Программы воспитания ДОУ, творческое её использование. Умение её использовать.  Отсутствие повторных замечаний в тетради контроля со стороны администрации | 3 |  |  |  |
| 10 | Работа с интернет ресурсами: за предоставление информации для сайта ДОУ (1 раз в квартал) | 2 |  |  |  |
| 11 | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта способствующих совершенствованию воспитательно-образовательного (выступление на конференциях, педсоветах, методических объединениях, мероприятия, конкурсах, выставках)  На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 5  5  10  15 |  |  |  |
| 12 | Результативность участия в профессиональных конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |
| 13 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 5  10  15  **В межаттестационный период** |  |  |  |
| 14 | Использование в работе ИКТ (участие в инновационной деятельности, разработки программ, положений) | 3 |  |  |  |
| 15 | Участие педагогов в разработке проектной деятельности ( в период его проведения) | 3 |  |  |  |
| 16 | Активное участие в подготовке и организации праздников:  Обсуждение сценария  Исполнение роли за ширмой в рамка праздника  Выполнение роли ведущего  Исполнение роли | 1  1  2  **3(за каждую)** |  |  |  |
| 17 | Участие в организации досуговой деятельности (показ спектаклей для детей, проведение тематических досугов, развлечений) с участием нескольких групп. | 2 |  |  |  |
| 18 | Совершенствование развивающей среды в группах по предъявлению изготовленных пособий и атрибутов. | 3 |  |  |  |
| 19 | Сложность контингента: дети раннего возраста, младшего возраста подготовительного возраста | 3  2 |  |  |  |
| 20 | Эффективное взаимодействие с родителями:  Отсутствие обоснованных жалоб Благодарность родителей Организация мероприятий с родителями  Благодарность от администрации и сотрудников сада | 1 3 3  3 |  |  |  |
| 21 | Коэффициент снижения за нарушение, полное лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:  Нарушение устава;  Нарушение правил внутреннего распорядка;  Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;  Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;  За нарушение педагогической этики;  За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников;  Детский травматизм;  Отсутствие плана работы. | -100% |  |  |  |
| 22 | Наставничество | 3 |  |  |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**музыкального руководителя**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |  |  |  |
| 1 | Работа без больничных листов | 1 |  |  |  |
| 2 | Отсутствие травматизма среди детей | 2 |  |  |  |
| 3 | **Обновляется** фонотека, картотека игр и пособий | 3 |  |  |  |
| 4 | Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей:   * участие в экспертных, медико-педагогических, конкурсных, комиссиях; | 2 |  |  |  |
| 5 | Увеличение объема выполняемых работ  Работа без сменщицы:  За каждый выход  За каждый выход на второе здание  Посещение семинаров, конференций в нерабочее время | 1  2  3 |  |  |  |
| 6 | Активное участие в подготовке и организации праздников:  Обсуждение сценария  Исполнение роли за ширмой в рамках праздника  Выполнение роли ведущего  Исполнение роли | 1  1  2  3 |  |  |  |
| 7 | Разработка и предоставления анализа показателей диагностики  ( начало, конец года) | 3 |  |  |  |
| 8 | Общественная активность педагога | 2 |  |  |  |
| 9 | Хорошее знание Программы воспитания ДОУ, творческое её использование. Умение её использовать.  Отсутствие повторных замечаний в тетради контроля со стороны администрации  Соблюдение норм Сан Пин; | 3 |  |  |  |
| 10 | Работа с интернет ресурсами: за предоставление информации для сайта ДОУ (1 раз в квартал) | 2 |  |  |  |
| 11 | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта способствующих совершенствованию воспитательно-образовательного (выступление на конференциях, педсоветах, методических объединениях, мероприятия, конкурсах, выставках)  На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 5  5  10  15 |  |  |  |
| 12 | Результативность участия в профессиональных конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |
| 13 | Результативность участия воспитанников в конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |
| 14 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  10  **В межаттестационный период** |  |  |  |
| 15 | Использование в работе ИКТ (участие в инновационной деятельности, разработки программ, проектов, положений) | 3 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 17 | Участие в организации досуговой деятельности (показ спектаклей для детей, проведение тематических досугов, развлечений)для нескольких групп | 2 |  |  |  |
| 18 | Музыкальным руководителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями | 2 |  |  |  |
| 19 | Исполнительская дисциплина, выполнение правил внутреннего трудового распорядка: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей;  соблюдение норм Сан Пин; | 3 |  |  |  |
| 20 | Сложность контингента: дети раннего возраста, младшего возраста подготовительного возраста | 3  2 |  |  |  |
| 21 | Эффективное взаимодействие с родителями:  Отсутствие обоснованных жалоб Благодарность родителей Организация мероприятий с родителями  Благодарность от администрации и сотрудников сада | 1 3 3  3 |  |  |  |
| 22 | Коэффициент снижения за нарушение, полное лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:  Нарушение устава;  Нарушение правил внутреннего распорядка;  Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;  Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;  За нарушение педагогической этики;  За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников;  Детский травматизм;  Отсутствие плана работы. | -100% |  |  |  |
| 23 | Наставничество | 3 |  |  |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**инструктора физического воспитания**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | | | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |  |  |  |
| 1 | | | Работа без больничных листов | 1 |  |  |  |
| 2 | | | Отсутствие травматизма среди детей | 2 |  |  |  |
| 3 | | | Руководителем по физ.воспитанию разработаны учебно-методические материалы, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями. | 3 |  |  |  |
| 4 | | | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников:  Закаливающие процедуры в соответствии с программой  Спортивные соревнования среди групп  Праздники здоровья | 2 |  |  |  |
| 5 | | | Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей:   * участие в экспертных, медико-педагогических, конкурсных, комиссиях; | 2 |  |  |  |
| 6 | | | Увеличение объема выполняемых работ  Работа без сменщицы:  За каждый выход  За каждый выход на второе здание  Посещение семинаров, конференций в нерабочее время | 1  2  3 |  |  |  |
| 7 | | | Общественная активность педагога | 2 |  |  |  |
| 9 | | | Хорошее знание Программы воспитания ДОУ, творческое её использование. Умение её использовать.  Отсутствие повторных замечаний в тетради контроля со стороны администрации Соблюдение норм Сан Пин; | 3 |  |  |  |
| 10 | | | Работа с интернет ресурсами: за предоставление информации для сайта ДОУ (1 раз в квартал) | 2 |  |  |  |
| 11 | | | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта способствующих совершенствованию воспитательно-образовательного (выступление на конференциях, педсоветах, методических объединениях, мероприятия, конкурсах, выставках)  На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 5  5  10  15 |  |  |  |
| 12 | | | Результативность участия в профессиональных конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |
| 13 | | | Результативность участия воспитанников в соревнованиях (конкурсах): участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |
| 14 | | | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  10  **В межаттестационный период** |  |  |  |
| 15 | | | Использование в работе ИКТ (участие в инновационной деятельности, разработки программ, проектов, положений) | 3 |  |  |  |
| 16 | | | Активное участие в подготовке и организации праздников:  Обсуждение сценария  Исполнение роли за ширмой в рамка праздника  Выполнение роли ведущего  Исполнение роли | 1  1  2  3 (за каждую) |  |  |  |
| 17 | | | Участие в организации досуговой деятельности (показ спектаклей для детей, проведение тематических досугов, развлечений)для нескольких групп | 2 |  |  |  |
| 18 | | | Разработка и р\предоставления анализа показателя диагностики начало и конец года | 3 |  |  |  |
| 19 | | | Обновляется фонотека, картотека игр и пособий | 3 |  |  |  |
| 20 | | | Сложность контингента: дети раннего возраста, младшего возраста подготовительного возраста | 3  2 |  |  |  |
| 21 | | | Эффективное взаимодействие с родителями:  Отсутствие обоснованных жалоб Благодарность родителей Организация мероприятий с родителями  Благодарность от администрации и сотрудников сада | 1 3 3  3 |  |  |  |
| 22 | | | Коэффициент снижения за нарушение, полное лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:  Нарушение устава;  Нарушение правил внутреннего распорядка;  Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;  Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;  За нарушение педагогической этики;  За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников;  Детский травматизм;  Отсутствие плана работы. | -100% |  |  |  |
| 23 | | | Наставничество | 3 |  |  |  |
| 24 | | | Исполнительская дисциплина, выполнение правил внутреннего трудового распорядка: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей;  соблюдение норм Сан Пин; |  |  |  |  |
|  |
|  | | | | | | |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки деятельности | Баллы |  | |
| 1. | Работа без больничных листов | 1 |  | |
| 2. | Руководство методическим объединением | 2 |  | |
| 3. | Помощь педагогам в организации открытого мероприятия | 2 |  | |
| 4. | Выполнение обязанностей , не входящих в круг основных обязанностей:   * участие в экспертных , медико-педагогических, конкурсных комиссиях | 2 |  | |
| 5. | Выполнение дополнительных обязанностей в период отсутствия или болезни другого сотрудника:  за каждый выход  на другое здание | 1  2 |  | |
| 6. | Общественная активность педагога: | 2 |  | |
| 7. | Публичное представление педагогического опыта ( выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, мастер-классы,конкурсы, вывставки):  в учреждении  на уровне района  на уровне города  на федеральном уровне | 1  2  3  15 |  | |
| 8. | Оформление ГБДОУ(создание пособий, уголков, стендов) | 1 за вид |  | |
| 9. | Работа с интернет-ресурсами ( предоставление информации для сайта ДОУ в текущем месяце),  использование мультимедийных презентаций | 2 |  | |
| 10. | Использование ИКТ (участие в инновационной деятельности, разработке программ, положений,проектов) | 3 |  | |
| 11. | Участие в профессиональных конкурсах , выставках:   * ДОУ; * районный уровень; * городской уровень; * федеральный уровень | 1  2  3  15 |  | |
| 12. | Результативность участия в профессиональных конкурсах ( лауреат, победитель)   * лауреат районного конкурса; * лауреат городского конкурса: * лауреат всероссийского конкурса: * победитель районного конкурса; * победитель городского конкурса; * победитель всероссийского конкурса | 2  3  15  2  3  15 |  |
| 13. | Публикации методических разработок, статей в периодических изданиях, сборниках, на сайтах:   * на районном уровне; * на городском уровне; * на всероссийском уровне | 1  2  10 |  |
| 14. | Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время | 2 |  |
| 15. | Удовлетворенность педагогов оказанной методической помощью в организации образовательного процесса | 1-3 |  |
| 16. | Активное участие в подготовке и проведении праздника:  обсуждение сценария  выполнение роли ведущего  исполнение роли | 1  2  3 |  |
| 17. | Наличие писем благодарности о сотрудничестве от общественных институтов ( различные центры, союзы) | 1 |  |
| 18. | Качественное оформление старшим воспитателем методической документации (образовательной программы,программы развития учреждения, материалов оперативно-тематического контроля) | 2 |  |
| 19 | Доступность, качество методической информации, имеющейся в методическом кабинете) | 1 |  |
| 20 | Достижение воспитанниками детского сада более высоких показателей развития по сравнению с предыдущим периодом | до 10% -1  от 10% и выше -2 |  |
| 21 | Эффективность работы с родителями  Консультации  Дни открытых дверей  Выставки  Отсутствие жалоб  Официальные благодарности со стороны родителей | 1  2  2  1  3 |  |
| 22. | Контроль и обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей | 2 |  |
| 23. | Высокий уровень исполнительской дисциплины  (своевременное выполнение требований администрации ДОУ) | 1 |  |
| 24. | Коэффициент снижения за нарушение, полное лишение выплат стимулирующей части оплаты труда:  Нарушение Устава;  Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;  Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда,по охране жизни и здоровья детей,;  За нарушение педагогической этики;  За обоснованные жалобы со стороны родителей,  сотрудников;  Детский травматизм  Отсутствие плана работы. | -100% |  |

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности**

**воспитателя**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Работа без больничных листов | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Отсутствие травматизма среди детей | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Результаты работы по сохранению здоровья воспитанников:  Посещаемость группы детьми в процентах за предыдущий месяц;  100-80%  80-70%  70-60%  ранний возраст 61% и выше  60-50% | 3  2  1  3  2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Исполнительская дисциплина, выполнение правил внутреннего трудового распорядка: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей;  соблюдение норм Сан Пин; | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей:   * участие в экспертных, медико-педагогических, конкурсных, комиссиях; | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Увеличение объема выполняемых работ  Работа без сменщицы:  За каждый выход  За каждый выход на второе здание  Посещение семинаров, конференций в нерабочее время  За работу без помощника воспитателя | 1  2  1  1( 5 дней)  2 (10дней)  3(св.10дней) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Общественная активность педагога | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Хорошее знание Программы воспитания ДОУ, творческое её использование. Умение её использовать.  Отсутствие повторных замечаний в тетради контроля со стороны администрации | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Работа с интернет ресурсами: за предоставление информации для сайта ДОУ (1 раз в квартал) | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта способствующих совершенствованию воспитательно-образовательного процессах (выступление на конференциях, педсоветах, методических объединениях, мероприятиях, конкурсах, выставках)  На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 5  5  10  15 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Результативность участия в профессиональных конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Результативность участия воспитанников в конкурсах: участник: На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне лауреат; На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне  победитель На уровне учреждения  На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  3  15  1  2  3  15  1  2  3  15 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта На районном уровне  На городском уровне  На федеральном уровне | 1  2  10  **В межаттестационный период** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Использование в работе ИКТ  (применение мультимедийной техники ) | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Участие в инновационной деятельности, разработки программ, положений, диагностики | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Участие педагогов в разработке проектной деятельности ( в период его проведения) | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Активное участие в подготовке и организации праздников:  Обсуждение сценария  Исполнение роли за ширмой в рамка праздника  Выполнение роли ведущего  Исполнение роли | 1  1  2  3 **(за каждую)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Участие в организации досуговой деятельности (показ спектаклей, проведение тематических досугов, развлечений) с участием нескольких групп. | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Достижение стабильных результатов (промежуточных, итоговых) по формированию интегративных качеств воспитанников | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Совершенствование развивающей среды в группах по предъявлению изготовленных пособий и атрибутов. | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Сложность контингента: дети раннего возраста, младшего возраста подготовительного возраста | 3  2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Эффективное взаимодействие с родителями:  Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы (отсутствие долгов) Отсутствие обоснованных жалоб Благодарность родителей Организация мероприятий с родителями  Благодарность от администрации и сотрудников сада | 1  1 3 3  3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Коэффициент снижения за нарушение, полное лишение выплаты стимулирующей части оплаты труда:  Нарушение устава;  Нарушение правил внутреннего распорядка;  Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;  Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;  За нарушение педагогической этики;  За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников;  Детский травматизм;  Отсутствие плана работы. | -100% |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Наставничество | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |