

ПРИНЯТО:

на Общем собрании
трудового коллектива
МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка
протокол № от 28.02. 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МДОУ
д/с «Сказка» с. Тростянка
приказ № 67 от 28.02.2023г.
_____/В.Н. Бабичева /

СОГЛАСОВАННО:

с Профсоюзным комитетом
МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка
председатель профсоюзного комитета
_____/Е.В. Волощенко /

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «СКАЗКА» СЕЛА ТРОСТЯНКА
БАЛАШОВСКОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

2023 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Постановлением администрации Балашовского муниципального района Саратовской области от 06.12.2021 года № 354-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района» (с изменениями внесенными Постановлением администрации Балашовского муниципального района от 27.02 2023 № 59- П «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района») и применяется при определении заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка» села Тростянка Балашовского района Саратовской области» (далее — Учреждение) и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным [Законом Саратовской области](#) «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным [Законом Саратовской области](#) «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. В соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников в режиме сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы, относятся: женщины, работающие в сельской местности. Рабочее время сокращается на 1 час рабочего времени. (п. 1.3 постановления Верховного совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1, п. 3 постановления Президиума Верховного совета РСФСР от 25 января 1991 г. № 522-1, ст. 423 ТК РФ).

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному Учреждению из областного и (или) местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

Основной персонал учреждения — работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, а также непосредственно руководителя.

Вспомогательный персонал учреждения — работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения — работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения — не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается министерством образования области.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения:

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ	ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
Дошкольное учреждение образования;	Перечень должностей, относящихся к категории административно-управленческого персонала
	1. Заведующий 2. Заведующий хозяйством
	Перечень должностей, относящихся к категории вспомогательного персонала
	1. Медицинская сестра 2. Младший воспитатель 3. Повар 4. Дворник 5. Сторож 6. Машинист по стирке и ремонту спецодежды 7. Подсобный рабочий

**Раздел 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ
(ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)**

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

$$O = O_b + Y_{kn}, \text{ где:}$$

O_b — базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

Y_{kn} — увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных учреждениях образования (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических

работников и оклады рабочих учреждений образования, определяются в соответствии с Таблицами № 1, № 2, № 3.№4

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с Таблицей № 2.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Музыкальному руководителю, работающему в Учреждении, базовые оклады устанавливаются как работнику, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Учителям – логопедам, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

2.6. при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальности: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология (дошкольная) дефектология и другие аналогичные специальности; окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.7. Должностные оклады медицинского работника, учебно-вспомогательного персонала, служащих устанавливаются в соответствии с Таблицами № 3,4.

2.8. Оклады рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с Таблицей № 5.

2.9. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с Таблицей № 6

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего

характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

2.10. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.11. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в Таблице № 7.

2.12. Изменение размеров оплаты труда при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- 3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Размер компенсационных выплат повару Учреждения производится ежемесячно по следующим показателям:

- 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

- 3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
 - доплату за расширение зон обслуживания;
 - доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплату за работу в ночное время;
 - доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
 - доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплату за сверхурочную работу;
- доплату за создания медийности и продвижение общественной значимости учреждения в сети интернет;
- доплату за предоставление ежемесячного отчета в Пенсионный фонд по приему, увольнению и передвижению работников ДОУ;
- доплату за работу в информационной системе персональных данных «Контингент – регион»;

- - доплату за представление ежемесячного отчета в Единую государственную информационную систему социального обеспечения

- 3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.
Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время. При условии почасовой оплаты (по должности сторож, оператор котельной.) оплату за ночное время производить в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, увеличив стоимость дневного часа на 35%.
- 3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности,

на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛТЫ		ТАБЛИЦА4
ВИДЫ РАБОТ	Размер доплаты, в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)	
Работникам, ответственным за ведение и внесение информации, а также формирование отчетов в системе АИС комплектование	до 50%	
Работникам, ответственным за формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по охране прав детства	до 50%	
Работникам, ответственным за формирование отчетности и внесения информации в системе АИС «Меркурий»	до 70%	

Работникам, ответственным за ведение и внесение информации по формированию отчетности в системе ФГИС «МДЛП»	до 70%
Работникам, ответственным за ведение и формирование отчетности в системе bas.gov.ru и единой информационной системе в сфере закупок (контрактный управляющий)	До 50 %
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по ГОСПОЖНАДЗОРУ.,	До 50%
Работникам, ответственным за ведение и внесение информации, а также формирование отчетов в системе ГИС «Энергоэффективность»	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по ТБ, ОТ.,	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов в системе КОЭРСО	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по ППО	До 50%
Работникам, ответственным за ведение кружкой работы и ведение документации, формирование отчетности	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по воинскому учету	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации протоколов общего собрания трудового коллектива, педагогического совета, общего родительского собрания.	До 50%
За использование информационных технологий.	До 50%

За ведение профсоюзной работы.	До 50%
За предоставление ежемесячного отчета в Пенсионный фонд по приему, увольнению, и передвижению работников МДОУ.	До 50%
За работу в информационной системе персональных данных «Контингент-регион».	До 50%
За предоставление ежемесячного отчета в Единую государственную информационную систему социального обеспечения.	До 50%
За создание медийности и продвижение общественной значимости учреждения в сети интернет.	До 50%
за ведение документации, формирования отчетности и внесению информации и формированию отчетов по вакцинации, посещаемости, питания воспитанников.	До 50%
За проведение работ : ремонт сантехники, ремонт мебели	До 50%

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий. – 100 рублей.

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию — 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию — 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию — 15,7 процента;

учителю- логопеду, воспитателям , методисту ДОУ:

за высшую квалификационную категорию — 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию — 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию — 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании». Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющих стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада,

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы): *музыкальному руководителю, имеющему стаж педагогической работы:*

более 10 лет — 15,7 процента,
от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
от 2 до 5 лет — 4,7 процента;

педагогическим работникам, методистам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет — 21,7 процента,
от 10 до 20 лет — 15,7 процента,
от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
от 2 до 5 лет — 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с таблицей № 7

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

Вновь принятым воспитателям стимулирующие выплаты определяются по среднему баллу портфолио педагогов образовательных учреждений. Средний балл устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года.

Смотреть: Приложения № 3; 3.1 к Положению об оплате труда работников МДОУ д/с «Сказка» с.Тростянка. Распределение фонда стимулирования педагогическим работникам и обслуживающему персоналу МДОУ д/с «Сказка» с.Тростянка.

4.5. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 15 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, должен составлять не менее 15 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

4.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых

актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

4.7. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год, полугодие, учебный год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебный год) учитывается:

- участие в общественной деятельности детского сада и района.
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МДОУ
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.8. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается (выделяется) с целью материальной поддержки и социальной защищенности, в случае непредвиденных семейных обстоятельств (по личному заявлению работника), и при условии наличия средств в фонде оплаты труда работников учреждения.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ.

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя определяются в соответствии с таблицей 1 и таблицей 1.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области, муниципальными правовыми актами.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.6. Вновь назначенным руководителям стимулирующие выплаты определяются по среднему баллу портфолио руководителей образовательных учреждений. Средний балл устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года.

Раздел 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Должностные оклады, установленные таблицами № 3, применяются с 1 марта 2023 г.

6.2. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников
муниципальных бюджетных и
казенных
учреждений образования
Балашовского
муниципального района

Таблица 1.

**Должностные оклады
руководителей дошкольных образовательных учреждений
программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий.	20 682	19 664	18 939	18 025

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада

заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя заведующего филиалом.

Таблица 2.

**Должностные оклады
(ставки заработной платы) педагогических работников
дошкольных образовательных учреждений, реализующих
программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Воспитатель, учитель – логопед, музыкальный руководитель, методист.	13 542

Таблица 3.

**Должностные оклады
медицинских работников муниципальных бюджетных,
автономных,
казенных учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
5.	Медицинская сестра	10327	9 791	9 345	8 924

Таблица 4.

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала
муниципальных бюджетных, автономных и казенных**

дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	9 080
1.1.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики)	8 263
1.2.	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	10 442
1.3.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики)	9 502

Примечание:

лицам, имеющим среднее профессиональное образования или среднее (полное) общее образование и профессиональную подготовку в области образования и педагогики, оплата труда производится в полном размере, в противном случае оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель — на 9,0 процентов;

Таблица 5.

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных бюджетных,
автономных
и казенных дошкольных образовательных учреждений,
структурных подразделений общеобразовательных учреждений,
реализующих программы дошкольного образования всех типов
и видов**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------

	1	2	3	4	5	6	7	8
учреждения образования	8 010	8 042	8 148	8 330	8 709	9 080	9 568	10 031

Приложение № 2
Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников
МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка

РАЗМЕРЫ

**повышения должностных окладов (окладов, ставок
заработной платы) работников учреждений образования**

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках	25

2. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда по основной работе производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Ежемесячные надбавки устанавливаются работникам при условии соответствия ученой степени, почетного звания, почетного знака профилю выполняемой работы.

Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака; при присуждении ученой степени — с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию — максимальному.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников
МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка

ПЕРЕЧЕНЬ

**учреждений, организаций и должностей, время работы в
которых засчитывается в педагогический стаж работников
учреждений образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения	музыкальный руководитель, воспитатель, учитель – логопед, методист.

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Порядок зачета
в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях
(организациях), а также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования
и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Воспитателям дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп — время работы на медицинских должностях.

2. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

4. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников
МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка

**ПОКАЗАТЕЛИ
и порядок отнесения учреждений образования
к группам по оплате труда руководителей**

**1. Показатели для отнесения учреждений образования
к группам по оплате труда руководителей**

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ П/П	ПОКАЗАТЕЛИ	УСЛОВИЯ	КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ
Дошкольные образовательные учреждения			
1.	Количество воспитанников в ДОУ	из расчета за каждого воспитанника охваченного образовательными услугами	0,3
2.	Количество групп в ДОУ _____ _____ _____	из расчета на каждую группу (списочное кол-во детей разделить на предельную наполняемость группы)	10
3.	Количество работников в ДОУ	за каждого работника - дополнительно за каждого работника имеющего:	1
		первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4.	Круглосуточное пребывание воспитанников в ДОУ	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников.	до 30
5.	Наличие воспитанников с <u>полным государственным обеспечением</u> в ДОУ	из расчета за каждого воспитанника дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивного зала, спортивной площадки, тренажерного зала, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их	за каждый вид	до 15

	состояния и степени использования)		
7.	Наличие собственных оборудованных кабинетов: медицинский, процедурный, изолятор, столовая		до 15
8.	Количество воспитанников в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого воспитанника	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.;	за каждого воспитанника	0,5
9.	Наличие собственных: котельной и очистительных сооружений (локальной сети)	за каждый вид	до 20
10.	Благоустроенность территории МДОУ (ограждение, теневые навесы, плескательный бассейн, песочницы, огород, ограждение площадок кустарником, хоз. зона)	за каждый вид	до 20
11.	Наличие оборудованных и используемых в ДОО помещений для разных видов активности (ИЗО студия, театральная, «комната сказок», музыкальный зал, комната психологической разгрузки, музей, комната русской старины, мини лаборатория, экологическая и др. _____, кроме групповых помещений)	за каждый вид	до 15
12.	Наличие в ДОО (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией психического и физического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
	Общее количество баллов		
	Группа по оплате труда		

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год главным распорядителем бюджетных средств учреждения (ГРБС)- учредителем, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При наличии других показателей, не предусмотренных в показателях для отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений образования определяется:

по образовательным учреждениям — по списочному составу на начало учебного года;

2.3. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. Учреждения образования, не осуществляющие образовательный процесс, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

2.5. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные образовательные учреждения,	свыше 500	до 500 включи- тельно	до 350 включи- тельно	до 200 включи- тельно

Распределение фонда стимулирования педагогическим работникам МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

8. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

– единые процедура и технология оценивания;

– достоверность используемых данных;

– соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

9. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в

портфолио (набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма.).

10. Структура оценки состоит из 5 блоков.

11. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

12. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат

14. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику. (Отчетный период устанавливается с 1 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года). Размер стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется по состоянию на 1 сентября текущего года. Средний балл устанавливается по состоянию на 1 сентября текущего года.

15. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующих выплат педагогических работников данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

16. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, и не относящимся к педагогическим работникам, указанным в пункте 15 и принятым на работу в учреждение стимулирующая выплата в размере по среднему количеству баллов по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогических работников данного учреждения.

17. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы

- принятым на работу в учреждение
- либо приступившим к работе после окончания

длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ

- либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком
- либо при переводе на иную должность, отличную от ранее занимаемой, и отсутствии возможности предоставить портфолио по вновь занимаемой должности

устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты педагогическим работникам данного учреждения. При исполнении обязанностей педагогическим работником по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, расчет баллов производится отдельно по каждой из должностей пропорционально установленной в трудовом договоре работника продолжительности рабочего времени (ставке).

18. Размер ежемесячной суммы стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

19. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится ежемесячно.

20. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. Критерии и показатели качества и результативности труда различных категорий работников учреждения

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников могут включать в себя следующие параметры и критерии:

Педагогические работники

1. Музыкальный руководитель

- Обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка;
- Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников;

- Результативность деятельности ДООУ в работе с родителями;
- Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;
- Участие педагога в социально-значимых мероприятиях и общественной работе

2. Воспитатели:

- Обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка;
- Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников;
- Результативность деятельности ДООУ в работе с родителями;
- Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;
- Участие педагога в социально-значимых мероприятиях и общественной работе

3. Учитель- логопед:

- Обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка;
- Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников;
- Результативность деятельности ДООУ в работе с родителями;
- Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;
- Участие педагога в социально-значимых мероприятиях и общественной работе

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда
работников

МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка

Стимулирующие выплаты работникам МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка

№	Виды, наименование выплат	Должность работника	Показатель%, руб
1	По суммарному баллу портфолио	Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель)	индивидуальный показатель (баллам)

2	За интенсивность и высокие результаты работы (квалификационная категория)	Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель)	индивидуально
3	Выслуга лет	Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель)	индивидуально

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников
МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка

ВИДЫ РАБОТ	Размер доплаты, в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Работникам, ответственным за ведение и внесение информации, а также формирование отчетов в системе АИС комплектование	до 50%
Работникам, ответственным за формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по охране прав детства	до 50%
Работникам, ответственным за формирование отчетности и внесения информации в системе АИС «Меркурий»	до 70%
Работникам, ответственным за ведение и внесение информации по формированию отчетности в системе ФГИС «МДЛП»	до 70%

Работникам, ответственным за ведение и формирование отчетности в системе bas.gov.ru и единой информационной системе в сфере закупок (контрактный управляющий)	До 50 %
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по ГОСПОЖНАДЗОРУ.,	До 50%
Работникам, ответственным за ведение и внесение информации, а также формирование отчетов в системе ГИС «Энергоэффективность»	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по ТБ, ОТ.,	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов в системе КОЭРСО	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по ППО	До 50%
Работникам, ответственным за ведение кружковой работы и ведение документации, формирование отчетности	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации, формирование отчетности и внесение информации и формирование отчетов по воинскому учету	До 50%
Работникам, ответственным за ведение документации протоколов общего собрания трудового коллектива, педагогического совета, общего родительского собрания.	До 50%
За использование информационных технологий.	До 50%
За ведение профсоюзной работы.	До 50%
За предоставление ежемесячного отчета в Пенсионный фонд по приему, увольнению, и передвижению работников МДОУ.	До 50%

За работу в информационной системе персональных данных «Контингент-регион».	До 50%
За предоставление ежемесячного отчета в Единую государственную информационную систему социального обеспечения.	До 50%
За создание медийности и продвижение общественной значимости учреждения в сети интернет.	До 50%

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности
(достижений) педагогических работников
по должности «воспитатель»**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само оценка	Экспертная оценка
Критерий I. «Выявление и развитие способностей воспитанников к интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях»						
<i>1.1. Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, спортивной, краеведческой направленности</i>	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня* *учитываются победы (призовые места) и участие в конкурсных мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога (<u>очное и дистанционное</u> участие)	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный этап 2 – участие 3 – победа Региональный и более 3 – участие, 4 – победа	Выставляется соответствующий балл (допускается сумма баллов по критерию, но не выше 7)		

1.2. Организация педагогом работы с учётом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей.	Организация педагогом работы с учетом поддержки образовательных инициатив воспитанников (занятия по интересам, проекты, акциях)	Аналитическая справка, подтверждающие документы <u>(очное и дистанционное участие)</u>	Не выполнено-0 Выполнено-7	Выставляется соответствующий балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14						
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»						
2.1.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер-классов; выступления на конференциях. на семинарах, круглых столах. <i>* учитывается <u>очное участие</u></i>	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.	2-Муниципальный уровень 3 -Региональный уровень 4-Федеральный уровень	2/3/4 Выставляется соответствующий балл		
2.2 Непрерывность образования педагогического работника	<i>Посещение семинаров, вебинаров, Интернет-форумов</i>	Копия свидетельств, сертификатов, скриншот страниц, справки об участии в мероприятиях, в том числе в дистанционной форме.	2-Муниципальный уровень 3 -Региональный уровень 4-Федеральный уровень	Выставляется соответствующий балл		
2.3 Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Результативность инновационной и экспериментальной деятельности	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	2-Муниципальный уровень 3 -Региональный уровень 4-Федеральный уровень	2/3/4 Выставляется соответствующий балл		

2.4. Наличие методических публикаций по проблемам образования и воспитания детей дошкольного возраста, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	Наличие публикаций, имеющих гриф и выходные данные;	Библиографические данные, копии публикаций;	не имеется – 0 имеется -1	0/1 Выставляется соответствующий балл		
	Публикации в электронной форме на официальных сайтах	Тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса	не имеется – 0 имеется -1	0/1 Выставляется соответствующий балл		
2.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертной и творческой группах.	Аналитическая справка, заверенная заместителем заведующего	не имеется – 0 имеется -3	0/3 Выставляется соответствующий балл		
	Участие в работе жюри конкурсов.	Копии приказов, копии положений мероприятий с указанием состава жури; выписки из протоколов заседаний. МО, сертификаты.	2 - Муниципальный уровень 3- Региональный уровень	2/3 Выставляется соответствующий балл.		
2.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приёмов оздоровления детей, рекомендуемых на федеральном или региональном уровне.	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приёмов, применяемых воспитателем (желательно, с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п., план мероприятий, направленных на формирование	0 – отсутствие 2 – частичное соответствие 3 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл		

		культуры здорового образа жизни				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 23 баллов			Сумма баллов по критерию			
Критерий III. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»						
3.1. Участие в работе районного методического объединения и иных объединений	Руководство методическим объединением, участие в работе методических советов и иных объединений.	Информационная справка; документы, подтверждающие участие педагога; копии приказов, сертификаты и т.п.	0 – отсутствие 1 – участие	0/1 Выставляется соответствующий балл		
3.2. Участие педагога в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства : «Воспитатель года», «Педагогический дебют»,	Участие педагога в конкурсах * учитывается <u>очное,</u> <u>дистанционное</u> участие	Копии дипломов и грамот, сертификатов	Муниципальный 2 – участие, 3 – победа; Региональный, федеральный 3– участие, 4– победа.	Выставляется сумма баллов не более 7		
3.3. Участие педагога в конкурсах методических и дидактических разработок	Участие педагога в конкурсах * учитывается <u>очное,</u> <u>дистанционное</u> участие	Копии дипломов и грамот, сертификатов	Муниципальный 1 – участие, 2 – победа; Региональный, федеральный 2– участие, 3– победа.	Выставляется сумма баллов не более 5		

<p>3.4. Результативность участия педагога в мероприятиях различной направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конкурсы; - выставки; - смотры; - акции. 	<p>Участие педагога в мероприятиях различной направленности*</p> <p>* учитывается <u>очное и дистанционное</u> участие</p>	<p>Копии приказов, сертификатов, дипломов, грамот, и т.д</p>	<p>Муниципальный уровень 2-участие 3-победа Региональный и более 3-участие 4 - победа</p>	<p>Выставляется соответствующий балл (допускается сумма баллов по критерию, но не выше 7)</p>		
<p>Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна- 20 баллов</p>			<p>Сумма баллов по критерию</p>			
<p>Критерий IV Результативность деятельности воспитателя в учреждении.</p>						
<p>4.1. Наставничество</p>	<p>Оказание информационно-методической поддержки молодым специалистам</p>	<p>Копии приказов о назначении наставников, план мероприятий.</p>	<p>0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>		
<p>4.2. Организация работы с родителями (законными представителями)</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей</p>	<p>Аналитическая справка, заверенная руководителем</p>	<p>0-наличие 1- отсутствие</p>	<p>0/1 Выставляется соответствующий балл</p>		
	<p>Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников предоставлением образовательных услуг (анкетирование)</p>	<p>Справка Информационно-аналитическая справка</p>	<p>Более - 80 % удовлетворены - 1 Менее 80% удовлетворены - 0</p>	<p>0/1 Выставляется соответствующий балл</p>		

	Участие семей воспитанников в конкурсах	Копии приказов, сертификатов, дипломов, грамот, и т.д	Муниципальный 2-участие 3-победа Региональный всероссийский, 3 –участие 4-победа	Выставляются сумма баллов не более 7		
4.3. Организация работы личного сайта педагога или наличие индивидуальной странички на сайте МДОУ.	Наличие материалов разной направленности.	Информационная справка о наличии личного сайта педагога или индивидуальной странички на сайте МДОУ. Скриншот страницы, ссылка на сайт.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 13			Сумма баллов по критерию			
Сумма баллов по критериям 1-4 Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-4 равна 70						

Воспитатель МДОУ д/с «Сказка» с. Тростянка _____ / _____

Председатель комиссии _____ / _____

Члены комиссии МДОУ д/с «Сказка» с.Тростянка:

_____ / _____

_____ / _____

_____ / _____

_____ / _____

_____ / _____