

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад «Алёнушка»

с Усть-Чарышская Пристань

30.10.2019 г

№ 16 а

Об утверждении «Положения по оплате

труда работников МБДОУ «Детский сад «Алёнушка»

На основании Постановления Администрации Усть-Пристанского района, Алтайского края

№ 266 от 06.09.2019г «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Алёнушка»
2. Данный приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 10.11.2019 г.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И о заведующего МБДОУ «Детский сад «Алёнушка»



Н.А.Комарова.

Согласовано:

Председатель

Профсоюзного комитета

Бож Е.А. Богомолова

Принято на общем собрании

трудового коллектива

Протокол № 5 от 29.10.2019г.

Утверждаю:

и о заведующего МБДОУ

«Детский сад «Алёнушка»

Комарова Н.А. Комарова

Приказ № 16 от 30.10.2019г.

Положение об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад «Алёнушка»  
с.Усть-Чарышская Пристань

2019 г

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Алёнушка» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Алёнушка»(далее МБДОУ)

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников МДОУ с учетом уровня квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение предусматривает принципы оплаты труда работников МДОУ на основе применения окладов (минимальных окладов) работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами МБДОУ

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

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (минимального оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.7. Системы оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников МБДОУ

Указанные примерные положения и положения об оплате труда разрабатываются и утверждаются учредителем – комитетом по образованию Администрации района (далее – учредитель) в соответствии с данным Положением.

## **2. Формирование и распределение ФОТ МДОУ**

2.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБДОУ из районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

2.2. Размер фонда оплаты труда работников МДОУ (далее - ФОТ МДОУ) корректируется в связи с изменением штатной численности работников МДОУ (уменьшение количества групп, открытие новых).

2.3. При распределении ФОТ МДОУ выделяются части, направляемые:

- на оплату труда административно-управленческого персонала (заведующий МДОУ (далее – руководитель), главный бухгалтер);

- на оплату труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, психолог);

- на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, помощник воспитателя);

- на оплату труда обслуживающего персонала (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож, кочегар, истопник, возчик, рабочий по комплексному обслуживанию здания).

2.4. Распределение ФОТ МДОУ по категориям работников производится с учетом настоящего Положения.

2.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ МДОУ на соответствующий финансовый год. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

### **3. Оплата труда административно-управленческого персонала.**

3.1. Заработная плата административно-управленческого персонала включает в себя базовые оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер базового оклада руководителя рассчитывается по формуле:

$BO = MO \times K_{см} \times K_{кв} \times K_{ст} \times K_{гр}$ , где;

BO - размер базового оклада руководителя;

MO - размер минимального оклада руководителя;

$K_{см}$  - повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

$K_{кв}$  - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя;

$K_{ст}$  - коэффициент, учитывающий стаж работы руководителя;

$K_{гр}$  - коэффициент, учитывающий группу по оплате труда руководителей образовательных учреждений района.

3.2.1. Размер минимального оклада руководителя определяется в соответствии с приложением №1.

3.2.2. Коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

3.2.3. Коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, определяется в соответствии с приложением №2.

3.2.4. Коэффициент, учитывающий стаж работы руководителя, устанавливается с учетом педагогического стажа и стажа работы в качестве руководителя и определяется в соответствии с приложением №3.

3.2.5. Коэффициент, учитывающий группу по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

2 группа – 1,16;

3 группа – 1,0.

Порядок отнесения руководителей МДОУ к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений разрабатывается учредителем.

3.2.6. Размеры базовых окладов руководителей после проведения вышеуказанного расчета приведены в приложении №4.

3.3. Руководителям устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;

- другие - в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. Руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

- единовременные (разовые) премии.

3.4.1. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград устанавливается в % к базовому окладу в следующих размерах:

10% - за почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

3% - за нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значок "Отличник народного просвещения".

При наличии у руководителя нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

3.4.2. Ежемесячная выплата за результативность и качество работы устанавливается в зависимости от оценки результативности профессиональной деятельности руководителей за предыдущий календарный год. Основанием для назначения выплаты является аналитическая информация руководителя учреждения (согласованная с учредителем) о показателях деятельности МДОУ, в которой отражается:

-отсутствие (наличие) обоснованных жалоб на действия руководителя в различные инстанции;

-организация и проведение на базе МДОУ муниципальных МО;

-участие педагогов и воспитанников МДОУ в различных конкурсах, выставках;

-активное использование интернетресурсов;

-регулярное проведение родительских собраний;

-организация совместных мероприятий с семьями воспитанников;

-отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением психических и санитарно-гигиенических норм;

-уровень исполнительской дисциплины;

-улучшение материально-технической базы МДОУ путем привлечения внебюджетных средств;

-оформление интерьера помещения и предметно-развивающей среды, благоустройство территории.

Данная информация представляется в муниципально - общественный совет по развитию образования района и рассматривается им в соответствие с его Положением ежегодно до 15 января. На основании решения совета издается приказ учредителя и доводится для ознакомления руководителям МДОУ.

По вновь назначенным руководителям муниципально - общественный совет по развитию образования района может принимать решение об установлении иного (менее 1 года) срока оценки результативности их деятельности, а также размера выплат.

Руководители МДОУ имеют право присутствовать на заседании муниципально - общественного совета по развитию образования района и давать необходимые пояснения.

Выплата за результативность и качество работы руководителям МДОУ устанавливается на текущий год в размере до 20% от их базового оклада.

Учредитель может принимать решение по увеличению или уменьшению размера выплаты за результативность и качество работы по результатам деятельности руководителей МДОУ за отчетный период.

3.4.3. Единовременные (разовые) премии – могут выплачиваться по решению учредителя по случаю присвоения почетного звания, юбилейных дат, по другим причинам

3.5. Размер базового оклада главного бухгалтера МДОУ рассчитывается по формуле:

$BO = MO \times K_{cm} \times K_{gr}$ , где;

BO - размер базового оклада главного бухгалтера;

MO - размер минимального оклада главного бухгалтера;

K<sub>cm</sub> - повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

K<sub>gr</sub> - коэффициент, учитывающий группу по оплате труда руководителей

образовательных учреждений района.

3.5.1. Размер минимального оклада главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже минимального оклада руководителя учреждения и определяется в соответствии с приложением №1.

3.5.2. Коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

3.5.3. Коэффициент, учитывающий группу по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

2 группа – 1,16;

3 группа – 1,0.

3.6. Главным бухгалтерам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;

- другие - в соответствии с трудовым законодательством.

3.7. По решению учредителя главному бухгалтеру могут производиться стимулирующие выплаты за своевременное и качественное выполнение работы.

3.8. В случае обслуживания МДОУ централизованной бухгалтерией комитета по образованию Администрации района должность главного бухгалтера в штатном расписании учреждения не предусматривается.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

3.10. Среднемесячная заработная плата главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

3.11. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

3.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.13. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с учредителем. Предельный размер

оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

#### **4. Оплата труда педагогических работников.**

4.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя базовые оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$BO = MO \times K_{см} \times K_{кв} \times K_{ст}$ , где;

BO - размер базового оклада педагогического работника;

MO - размер минимального оклада педагогического работника;

K<sub>см</sub> - повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

K<sub>кв</sub> - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника;

K<sub>ст</sub> - коэффициент, учитывающий стаж работы педагогического работника.

4.2.1. Размеры минимальных окладов педагогических работников определяются в соответствии с приложением №1.

4.2.2. Коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

4.2.3. Коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, определяется в соответствии с приложением №2 .

4.2.4. Коэффициент, учитывающий стаж работы педагогического работника, определяется в соответствие с приложением №3.

4.2.5. Размеры базовых окладов педагогических работников после проведения вышеуказанного расчета приведены в приложении №5.

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;

- выплата за работу с разновозрастными группами – 3% к базовому окладу;

- выплата за разделение рабочего дня на 2 части – 30% к базовому окладу за фактически отработанные дни с перерывом более 2 часов;

- другие - в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. . Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

- выплата за результативность и качество работы производится один раз в полгода

- единовременные (разовые) премии.

4.4.1. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград устанавливается в % к базовому окладу в следующих размерах:



10% - за почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

3% - за нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значок "Отличник народного просвещения".

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.4.2. один раз в полгода выплата за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с примерным Положением об оценке результативности и качества работы педагогов МДОУ (приложение №6).

Данная выплата распределяется руководителем МДОУ по согласованию с органом самоуправления МДОУ в пределах ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

Решение об установлении выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам оформляется приказом руководителя МДОУ.

4.4.3. Единовременные (разовые) премии – могут выплачиваться по решению учредителя по случаю присвоения почетного звания, юбилейных дат, по другим причинам

## **5. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в соответствии с приложением №1.

5.3. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в соответствии со ст.147 ТК РФ;

- выплата за работу в ночное время – работа оплачивается в повышенном на 35% размере;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, др.)

- в соответствии со ст.149-153 ТК РФ;

- другие - в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. По решению учредителя учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу могут выплачиваться единовременные (разовые) премии по случаю присвоения почетного звания, юбилейных дат, по другим причинам.

## 6. Заключительные положения

6.1. Работникам устанавливаются персонафицированные доплаты в следующих случаях:

- если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством;

- если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы работника (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

6.2. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Приложение 1  
к Положению по оплате труда  
работников муниципальных  
дошкольных образовательных  
учреждений района

### Оклады (минимальные оклады) работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений района

Должности	Оклад (минимальный оклад), рублей
Заведующий	9000
Главный бухгалтер	7200
Старший воспитатель	7010
Воспитатель	7010
Музыкальный руководитель	6734
Психолог	7010
Заведующий хозяйством	2379
Помощник воспитателя	2271

Повар	2931
Кухонный рабочий	2167
Машинист по стирке белья	2167
Кладовщик	2167
Уборщик служебных помещений	2167
Сторож	2167
Кочегар	2167
Истопник	2085
Возчик	2085
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	2167

Примечание: Согласно ст.108 ФЗ от 29.12.2012 №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в минимальные оклады педагогических работников включена ежемесячная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией.

Приложение 2  
к Положению по оплате труда  
работников муниципальных  
дошкольных образовательных  
учреждений района

**Коэффициенты, учитывающие квалификацию  
руководителя, педагогических  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных учреждений района**

Квалификационная категория	Коэффициент
<b>Руководитель МДОУ</b>	
не аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,00
аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,081
<b>Старший воспитатель, воспитатель, психолог</b>	
не аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,00

аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,09
первая квалификационная категория	1,17
высшая квалификационная категория	1,26
Музыкальный руководитель	
не аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,00
аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,095
первая квалификационная категория	1,184
высшая квалификационная категория	1,279

Приложение 3  
к Положению по оплате труда  
работников муниципальных  
дошкольных образовательных  
учреждений района

**Коэффициенты, учитывающие стаж работы руководителей  
и педагогических работников муниципальных  
дошкольных образовательных учреждений района**

Стаж	Коэффициент
До 5 лет	1,00
От 5 до 10 лет	1,01
От 10 до 15 лет	1,02
свыше 15 лет	1,03

Приложение 4  
к Положению по оплате труда  
работников муниципальных  
дошкольных образовательных  
учреждений района

**Размер базового оклада  
руководителей муниципальных дошкольных образовательных  
учреждений района**

Наименование должности	Не аттестованный на соответствие занимаемой должности, рублей	Аттестованный на соответствие занимаемой должности - размер базового оклада с учетом стажа работы, рублей			
		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
Руководитель – 2 группа по оплате	13050,00	14107,05	14248,12	14389,19	14530,26
Руководитель – 3 группа по оплате	11250,00	12161,25	12282,86	12404,48	12526,09

Приложение 5  
к Положению по оплате труда  
работников муниципальных  
дошкольных образовательных  
учреждений района

**Размер базового оклада  
педагогических работников  
муниципальных дошкольных образовательных  
учреждений района**

Наименование должности	Квалификацион ная категория	Размер базового оклада с учетом стажа работы, рублей			
		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
Старший воспитатель, воспитатель, психолог	высшая	11040,75	11151,16	11261,57	11371,97
	первая	10252,13	10354,65	10457,17	10559,69
	аттестованный на соответствие занимаемой должности	9551,13	9646,64	9742,15	9837,66
	не аттестованный на соответствие занимаемой должности	8762,50	8850,13	8937,75	9025,38
Музыкальный руководитель	высшая	10765,98	10873,64	10981,30	11088,96
	первая	9966,32	10065,98	10165,65	10265,31
	аттестованный на соответствие занимаемой должности	9217,16	9309,33	9401,50	9493,67
	не аттестованный на соответствие занимаемой должности	8417,50	8501,68	8585,85	8670,03

**Примерное положение  
об оценке результативности и качества работы педагогических  
работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений  
района**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оценке результативности и качества работы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений района (далее - Положение) устанавливает порядок распределения органом общественного самоуправления муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - МДОУ) части фонда оплаты труда педагогических работников, направляемой на выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы. Положение является основанием для разработки учреждениями локальных актов.

1.2. Установление выплат за результативность и качество работы направлено на усиление материальной заинтересованности педагогических работников МДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию в области инновационной деятельности.

1.3. Основанием для осуществления выплат за результативность и качество работы является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

**2. Критерии оценки результативности и качества работы  
педагогических работников**

Результативность и качество работы педагогов оценивается в баллах по следующим критериям:

- 2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на различных уровнях.
- 2.2. Психологический микроклимат в группе, взаимоотношения с детьми.
- 2.3. Посещаемость учреждения детьми.
- 2.4. Уровень исполнительской дисциплины педагога.
- 2.5. Участие в методических объединениях района.
- 2.6. Участие в профессиональных конкурсах.
- 2.7. Проведение педагогом открытых мероприятий (мастер - классов) для профессиональной (непрофессиональной) аудитории.
- 2.8. Разработка учебно-методических материалов, в т.ч. электронных продуктов для работы с детьми и родителями.
- 2.9. Подготовка и организация участия воспитанников в различных мероприятиях;
- 2.10. Эстетическое оформление помещения группы, создание и обновление предметно-развивающей среды.

### **3. Порядок распределения стимулирующих выплат за результативность и качество работы педагогических работников.**

- 3.1. Качество работы педагогов оценивается в баллах по вышеперечисленным критериям.
- 3.2. Оценочный лист (прилагается) с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.
- 3.3. Руководитель МДОУ представляет оценочные листы педагогических работников органу общественного самоуправления МДОУ.
- 3.4. Орган общественного самоуправления МДОУ принимает решение о размере выплат за результативность и качество работы педагогическим работникам большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола руководителем МДОУ издается приказ и доводится до ознакомления педагогическим работникам.
- 3.5. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах части фонда оплаты труда педагогических работников, направляемой на выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 3.6. Педагогическим работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, расчет баллов и стимулирующих выплат производится пропорционально размера их ставки.
- 3.7. Определение размера стимулирующих выплат за результативность и качество работы педагогических работников осуществляется по итогам каждого календарного года. По вновь принятым педагогическим работникам,



при открытии нового дошкольного образовательного учреждения, группы – руководитель учреждения совместно с органом общественного самоуправления МДОУ может принимать решение об установлении иного (менее 1 года) срока по установлению размера стимулирующих выплат педагогическим работникам. До установления указанных выплат во вновь открытых дошкольных образовательных учреждениях руководитель учреждения совместно с органом общественного самоуправления МДОУ может принять решение о распределении средств, предназначенных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, без учета оценочных листов.

#### **4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной органом общественного самоуправления МДОУ, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии учреждения с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

4.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

4.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением органа общественного самоуправления МДОУ.

об оценке результативности качества  
работы педагогических работников  
муниципальных дошкольных образовательных  
учреждений района

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки результативности и качества работы педагогического работника МДОУ

« \_\_\_\_\_ »

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

для определения размера ежемесячной выплаты за результативность и качество работы за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

(указывается период работы)

в баллах

критерии	Оценка по положению	Оценка руководства МДОУ	Оценка органа самоуправления МДОУ
1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта: - уровень ДОУ - районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	0,5 1 2 3		
2. Психологический микроклимат в группе, взаимоотношение с детьми: -отсутствие обоснованных жалоб на воспитателя со стороны родителей -наличие обоснованных жалоб на воспитателя со стороны родителей	3 0		
3. Посещаемость детей (фактич. численность детей/ списочная численность детей (по группе - для воспитателей, по МДОУ – для других педагогов): -% посещаемости – 80% и выше -% посещаемости – от 65% до 79% -% посещаемости – от 50% до 64% -% посещаемости – ниже 50%	3 2 1 0		
4.Уровень исполнительской дисциплины педагога (своевременное предоставление информации, отчетов, качественное ведение документации): - высокий - средний - низкий	3 2 1		
5. Участие в методических объединениях района: - подготовка и проведение МО	3		

- участие в районном МО	2		
6. Участие в профессиональных конкурсах: Участия педагога в конкурсе: - районного уровня - краевого уровня Результативность: - победитель - призёр	1 2 3 2		
7. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: -выступления, открытые занятия, мастер-классы на педагогических советах, родительских собраниях выступления, открытые занятия, мастер-классы на конференциях, «круглых столах», МО, семинарах, педагогических чтениях	3		
8. Разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов, для работы с детьми и родителями для работы в ДОУ	3		
9. Подготовка и организация участия воспитанников: - в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях вне ОУ	3		
10. эстетическое оформление помещения группы, создание и обновление предметно-развивающей среды( оценивается руководителем ОУ)	От 0,5 до 3		
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись заведующего МДОУ) (Ф.И.О.)

С результатом оценки ознакомлен

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Руководитель органа общественного самоуправления \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

