ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к приказу муниципального

бюджетного дошкольного

образовательного

учреждения детский сад №16

муниципального образования

Щербиновский район

село Николаевка

от «28» декабря 2017 № 93- О

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  решением общего собрания коллектива  МБДОУ №16 с. Николаевка  протокол № 4 от 24 ноября 2020 г.  Председатель ПК  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В.Кудрявец |  | УТВЕРЖДЕНО  Заведующий МБДОУ детский сад № 16  с. Николаевка  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.С.Окинча |

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №16

муниципального образования Щербиновский район

селоНиколаевка

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 16 муниципального образования Щербиновский район село Николаевка(далее – Положение)разработано на основании постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 29января 2019 года № 44 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Щербиновский район», постановления главы муниципального образования Щербиновский район от 20 ноября 2008 года № 268 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения муниципального образования Щербиновский район», постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 5июня 2017 года № 325 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район», в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 16 муниципального образования Щербиновский район село Николаевка (далее -учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования работников учреждения;

условия оплаты труда руководителя и его заместителя.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- согласования с профсоюзным комитетом учреждения.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада,(должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников учрежденияпроизводится в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

1. **Порядок и условия оплаты труда**

2.1.Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель самостоятельно устанавливает оклады с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.Базовые оклады(базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

3.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждениемперсонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание, при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента составляет 0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

3.2. Настоящим Положением предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается при наличии средств:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер устанавливается до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.3. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание осуществляются в первоочередном порядке.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.5Отдельным категориям работников учрежденияпредоставляются другие виды выплат стимулирующего характера.

1. **Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- заувеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- специалистам за работу в сельской местности;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе по должностям:

повар– 12%;

кухонный рабочий – 6%;

машинист по стирке и ремонту спецодежды – 6%;

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. 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.

4.1.4. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5.Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время установлено в размере 35%.

4.1.7. Повышенная оплата 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 дневной ставкисверх оклада(должностного оклада), при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада(должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада(должностного оклада) сверх оклада(должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке работников.

**5. Порядок и условия премирования**

**работников учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются премии (при наличии денежных средств):

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.1.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.1.2 Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу(должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Показатели премирования педагогических работников учреждения отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.3. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

**6. Материальная помощь**

6.1. Материальная помощь выплачивается работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда на основании письменного заявления:

к 8 марта - Международный женский день;

к профессиональному празднику«День дошкольного работника»;

в связи с регистрацией брака;

в связи с рождением ребенка;

в связи со смертью близких родственников;

в связи с возникшими материальными затруднениями остро нуждающимся работникам;

в связи с юбилейной датой;

на лечение.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

6.3. Максимальным размером материальная помощь не ограничивается.

**7. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителя**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

7.3.Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. Коэффициент кратности средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в зависимости от количества групп воспитанников дошкольного возраста в учреждении.

7.5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

Расчет средней заработной платы работников учреждений осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

7.6. Управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район (далее – управление образования) в утверждаемом им порядке устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования может быть установлен рост средней рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнении с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Щербиновский район.

7.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решения управления образования, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования.

7.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

7.9. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

7.10. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.11. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования.

**8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание учрежденияформируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам учреждения, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заведующий муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения

детский сад № 16 муниципального образования

Щербиновский район село Николаевка Ю.С. Окинча

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального

бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

детский сад № 16

муниципального образования

Щербиновский район

село Николаевка

БАЗОВЫЕ

оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы

должностей работников муниципального бюджетногодошкольного

образовательного учреждения детский сад № 16

муниципального образования Щербиновский район

село Николаевка

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | | Повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | | 3 |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго  уровня | | |
|  | Базовый оклад (базовый должностной оклад),  базовые ставки заработной платы – 6598 рублей | | |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень:  Младший воспитатель | | 0,00 |
| 2. | Должности педагогических работников | | |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад),  базовые ставки заработной платы – 8472 рублей | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень:  Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре | | 0,00 |
| 2.2 | 3 квалификационный уровень:  Воспитатель | | 0,09 |
| 2.3 | 4 квалификационный уровень:  Старший воспитатель | | 0,10 |
| 3. | Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад),  базовые ставки заработной платы –5823 рублей | | |
| 3.1 | 2 квалификационный уровень:  Заведующий хозяйством | | 0,04 |
|  | Перечень общих профессий рабочих | | |
| 4. | Общие профессии рабочих первого уровня | | |
| 4.1 | Базовый оклад (базовый должностной оклад),  базовые ставки заработной платы – 5629 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень:  Дворник | 0,00 | |
| 5.  5.1 | Базовый оклад (базовый должностной оклад),  базовые ставки заработной платы – 5726 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень:  Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, кладовщик | 0,00 | |
| 5.2 | Базовый оклад (базовый должностной оклад),  базовые ставки заработной платы – 5 823 рубля |  | |
| 1 квалификационный уровень:  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |  | |
| 6. | Общие профессии рабочих второго уровня | | |
| 6.1 | Базовый оклад (базовый должностной оклад),  базовые ставки заработной платы – 6019 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень:  Повар | 0,00 | |

Заведующий муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения

детский сад № 16 муниципального

образования Щербиновский район

село Николаевка Ю.С. Окинча

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детский сад № 16

муниципального образования

Щербиновский район

село Николаевка

ПОКАЗАТЕЛИ

премирования педагогическихработников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 16 муниципального образования

Щербиновский район селоНиколаевка

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии | Показатели выполнения критерия |  | Размер надбавки (*баллы от 1-3)* |
| 1 | Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения | | | |
| 1.1 | **в работе с детьми**  -открытые просмотры ОД, результаты посещений специалистов, контроль администрации ДОУ, надзорных органов;  - высокий уровень посещаемости воспитанниками ДОУ;  -снижение (отсутствие) пропусков без уважительной причины;  - уровень заболеваемости детей в группе ниже или равен среднему показателю по ДОУ | протоколы, таблицы;  информация педагога и /или администрации  - процент посещаемости от 95 до 100% |  | 1-3  3 |
| - процент посещаемости от 85 до 94% |  | 2 |
| - процент посещаемости от 75 до 85% |  | 1 |
|  |  | 1  1-2 |
| 1.2 | **педагогическая активность педагога** (аттестация; повышение квалификации; участие в методической работе (выступление, мастер-классы); участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. методических разработок); публикации; распространение педагогического опыта на различных уровнях, в т.ч. сайты; работа в творческих группах) | приказы, сертификаты, программы, протоколы, грамоты, информация педагога |  | 1-3 |
| 2 | Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения | | | |
|  | по основным направлениям развития и образования детей, дополнительным образовательным услугам, вариативным формам дошкольного образования;  участие в экспериментальной деятельности | рецензии, сертификаты, проекты |  | 1-3 |
| **3** | **Эффективная организация и управление учебным процессом** | | | |
| 3.1 | **организация развивающей предметно-пространственной средыгруппы, участка** (обновление, авторские разработки, дизайн и озеленение, безопасность) | журнал контроля администрации, информация педагога и /или администрации |  | 1-3 |
| 3.2 | **Организация эффективного сотрудничества с родителями (опекунами)**: (участие родителей в организации жизнедеятельности группы, улучшении и укреплении материальной базы ДОУ, группы; открытость образовательного пространства, использование новых форм в работе с родителями, отсутствие обоснованных жалоб родителей воспитанников, информационные стенды и сменяемость материалов); отсутствие задолженности по родительской плате | отзывы о посещении мероприятий, благодарности, результаты анкетирования и опросов, конспекты, сценарии, отчеты РК, информация педагога и/или администрации |  | 1-3 |
| 3.3 | Эффективность педагогической деятельности: выхододни на работу (отсутствие больничных листов, отпусков без сохранения заработной платы) |  |  | 1-3 |
| планирование и ведение документации, |  |  | 1-3 |
| выполнение общественной нагрузки |  |  | 1-3 |
| высокий уровень исполнительской дисциплины |  |  | 1-3 |
| 4 | Выполнение особо важных или срочных работ | | | |
| 4.1 | (по поручению администрации) (участие в районных мероприятиях: Дни здоровья, акции, поделки на Атамань и др.; выполнение срочных работ в детском саду) | приказ, устное распоряжение; информация администрации |  | 1-3 |
| **5.** | **Сложность и напряженность выполняемой работы** | | | |
| 5.1 | Подготовка мероприятий, их организационно-методическое, материально-техническое обеспечение | участие в репетициях; конспекты, сценарии; подбор материала, подготовка презентации, фонограмм, фото и видеосьемок мероприятий; выпуск буклетов, приглашений и другой печатной продукции; изготовление атрибутов |  | 1-3 |
| 5.2 | Участие в проведении мероприятий (ведущая, исполнение роли персонажа) | Информация педагога и/или специалиста |  | 1-3 |
| 6. | Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | | | |
| 6.1 | Работы по благоустройству и ремонту здания, территории *(во время исполнения основных обязанностей)* | Приказ, устное распоряжение  информация администрации |  | 1-3 |

Заведующий муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения

детский сад № 16 муниципального образования

Щербиновский район село Николаевка Ю.С. Окинча