


Российская Федерация  
Томская область Томский район  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
**«Детский сад с. Октябрьское» Томского района**  
(МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района)  
634583, Томская область, Томский район, с. Октябрьское, ул.Заводская,13  
Телефон: 925-369; факс:925-369 e-mail: ds.oktyabrskoe@uotr.ru

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  Лабецкая О.В.



УТВЕРЖДАЮ:  
 Фатеева Я.С.  
Приказ № 38 от 22.07.2022г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района (далее по тексту-Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» и Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе (Редакция Постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 21.07.2022 № 229-П).

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района (далее по тексту– учреждение) устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры стимулирующих выплат;
- 4) порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном

уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

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

5) профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

6) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232".

Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств субсидий, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.8. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.9. Учреждение, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Администрации Томского района, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.10. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца.

## 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» (далее – Постановление № 156).

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района.

Должностные оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района» в следующих размерах:

Должность	Размер должностного оклада /рублей/
Экономист	11711-00
Делопроизводитель	7079-00
Заведующий хозяйством	9528-00
Младший воспитатель	8716-00
Старший воспитатель	13256-00
Учитель-логопед	13256-00
Воспитатель	12950-00
Музыкальный руководитель	12174-00
Инструктор по физической культуре	12174-00
Педагог-психолог	12950-00

Уборщик служебных помещений	6752-00
Повар	9610-00
Дворник	6752-00
Сторож (вахтер)	6752-00
Кухонный рабочий	6968-00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6968-00
Кладовщик	6968-00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	6968-00
Педагог-психолог	12950-00
Помощник воспитателя	8716-00

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Педагогическим работникам, замещающим отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, устанавливается почасовая оплата труда.

2.4. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 N 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N 232".

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений организации устанавливаются в размере на 5 - 10% ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

### 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;

- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент к заработной плате).

3.2. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности. Размер компенсационной выплаты за один час работы определяется согласно приложению № 1 к настоящему Положению. Перечень должностей работников учреждения, которым может устанавливаться компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности, определен в приложении №2 к настоящему Положению. Данная выплата устанавливается работникам, перечень которых утвержден приказом руководителя учреждения в соответствии с приложением 2 к данному Положению в размерах, определенных в приложении №1 к настоящему Положению:

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определен в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

**3.7.** Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

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

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет: за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Оплата сверхурочной работы производится в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты за сверхурочную работу составляет: за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

3.10. Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется ко всем составляющим частям заработной платы работника в размере 1,3.

3.11. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.12. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

#### 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка за ученую степень;
- 2) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- 3) за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;
- 4) иные надбавки, выплаты, установленные законодательством Российской Федерации или Томской области;
- 5) премиальные выплаты.

4.2. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.3. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за высшую категорию - 2025,00 рублей;

за первую категорию - 1350 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 825 рублей выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется.

4.4. Надбавка за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями

здоровья в образовательных организациях производится в соответствии с Перечнем должностей работников и размером надбавки, определенным в приложении №4 к настоящему Положению.

4.5.Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

4.6.Работникам учреждения дополнительно устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера на основании оценки показателей эффективности их деятельности в соответствии с критериями, установленными в приложении №6 к настоящему Положению.

4.7.Работникам учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.8.Виды премий, размер премий, условия премирования, категории работников, порядок начисления премий устанавливаются Порядком премирования работников учреждения в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

4.9. Полномочия по установлению и распределению премиальных выплат возложены на Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам(далее по тексту-Комиссия). Состав Комиссии и организация ее работы регламентируются Положением о Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам, утвержденным приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.10.Премиальные выплаты могут быть отменены или уменьшены на основании приказа руководителя учреждения в случаях, установленных Порядком премирования работников учреждения в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.



В случае, если работник был привлечён к дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты за текущий месяц ему не выплачиваются.

Приказ на премиальные выплаты издаётся ежемесячно.

4.11. Документы по установлению и распределению премиальных выплат хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

4.12. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном значении.

4.13. Премиальные и стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда стимулирующих выплат, а также за счет сложившейся экономии фонда заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

4.14. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.15. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.16. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится на условиях, определенных трудовым договором.

## 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

5.2. Письменное заявление с приложением документов, подтверждающих основания для выплаты материальной помощи подается работником в Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи, которая рассматривает заявление и при наличии оснований для выплаты выносит решение о выплате, которое оформляется протоколом. Протокол комиссии направляется руководителю учреждения.

5.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

5.4. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в учреждении является основной.

5.5. Основаниями для выплаты единовременной материальной помощи являются:

- а) на лечение;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье;
- в) в связи с выходом на пенсию (по возрасту);
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг);
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.);
- е) регистрация брака;

- ж) рождение ребенка;
- з) юбилейные даты.

## 6. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ

6.1. 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, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения). Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

6.2. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2019 года.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя организации.

Приложение №1

к Положению о системе оплаты труда работников

МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района

**Р А З М Е Р**  
**компенсационной выплаты за один час работы**  
**за работу в образовательной организации, расположенной в сельской**  
**местности**

категории	недельная нагрузка, часов/размер выплаты, рублей				
	20	24	30	25	36
	учитель-логопед	музыкальный руководитель	инструктор по физкультуре	воспитатель	воспитатель
высшая категория	49,38	41,15	32,92	39,5	27,43
1-я категория	45,96	38,30	30,64	36,77	25,53
соответствие				34,04	23,64
без категории	33,01	27,51	22,01	26,41	18,34

Примечание: размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Приложение №2  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское » Томского района

Перечень должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности

1. Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед.
2. Музыкальный руководитель.
3. Воспитатель (включая старшего).
4. Инструктор по физической культуре.
5. Экономист.

к Положению о системе оплаты труда работников

МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района

Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата которых производится в повышенном размере

№ п\п	Наименование должности (профессии)	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Основания установления выплаты
1	Повар	5	Экспертное заключение по результатам проведения специальной оценки условий труда от ООО «Атон-Томск» 20.09.2019г.
2	Младший воспитатель	5	

к Положению о системе оплаты труда работников

МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское » Томского района

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников и размер  
надбавки за один час работы**

**в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях**

должность	Недельная нагрузка, часов	Размер надбавки за один час работы по установленной норме часов, рублей
учитель-логопед	20	42,00
Заведующий образовательного учреждения	36	31,6

Примечание: размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки определяется путем умножения размера надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

## **Порядок премирования работников**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

### **«Детский сад с. Октябрьское» Томского района**

1. В учреждении предусматривается текущее и единовременное премирование работников.

Текущее премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Единовременное премирование производится за выполнение дополнительных показателей и условий.

2. Критерии для текущего премирования:

2.1. Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения детей;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей;
- выполнение дополнительных поручений.

2.2. Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы учреждения;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на текущий год;
- подготовку здания учреждения к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы учреждения;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;

- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;

- выполнение важных (срочных) поручений;

2.3. Вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;

- активное участие в мероприятиях учреждения.

2.4. Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

- выполнение дополнительных поручений.

3. Единовременное премирование работников может производиться по следующим основаниям:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;

- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для детей и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;

- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;

- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;

- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;

- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;

- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;

- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения,

прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;

- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;

- за организацию и проведение мероприятий;

- за высокую результативность индивидуальной работы с родителями;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности;

- за высокий уровень организации и развития деятельности детских



организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;

- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;

- за отсутствие травматизма детей во время нахождения в учреждении;

- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;

- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;

- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;

- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, и т.д.;

- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;

- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутых при участии работника;

- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;

- за проведение своевременной договорной кампании;

- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;

- за высокий уровень работы с подрядными организациями;

- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП,

действиям в чрезвычайных ситуациях;

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего трудового распорядка;

- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;

- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями.

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда.

#### 4. Условия премирования.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

#### 5. Размеры премий.

Размер премии определяется с учетом личного трудового вклада работника.

Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в размере процента от его должностного оклада.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от размера фонда оплаты труда учреждения.

#### 6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа директора школы в соответствии с протоколом Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в

учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения, совершения иных нарушений руководитель вправе их не премировать.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы.

Приложение №6  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности**

**Заведующего хозяйством за \_\_\_\_\_**

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение качественной уборки навесов, пожарных выходов, территории МБДОУ и подъездных путей	5		
2.	Состояние уличного оборудования (Освещение, наличие песка в песочнице)	3		
3.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МБДОУ и прилегающей территории.	3		
4.	Качественная организация и контроль за проведение ремонтных работ (по факту)	3		
5.	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	5		
6.	Помощь и участие в различных мероприятиях МБДОУ	3		
7.	Своевременный учет материальных ценностей (по факту)	3		
8.	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	3		
9.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации и ведение документации	3		
10.	Отсутствие несчастных случаев с работниками	3		
11.	Отсутствие замечаний со стороны родителей или администрации МБДОУ, проверяющих органов	3		

12.	Участие в семинарах, подготовка и дополнительное профессиональное образование	3		
13.	Доставка товара, приобретаемого для МБДОУ (канцелярия, хозтовары, оборудование др.) по факту	6		
14.	Помощь в одевании детей групп раннего возраста при подготовке к прогулке.	4		
<b>Итого</b>		<b>50</b>		

### Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности

кладовщика за \_\_\_\_\_

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов.	5		
2.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования.	5		
3.	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов.	5		
4.	Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам контроля.	5		
5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений.	5		
6.	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	5		
7.	Помощь и участие в различных мероприятиях МБДОУ	5		
8.	Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции.	5		
9.	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	10		
<b>Итого</b>		<b>50</b>		

### Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности

делопроизводителя за \_\_\_\_\_

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний по кадровому делопроизводству	4		
2	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	4		
3	Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	4		
4	Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	4		
5	Отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	4		
6	Сохранность и контроль имущества кабинета	4		
7	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	4		
8	Наличие курсов подготовки и дополнительного профессионального образования	4		
9	Ведение архива	4		
10	Оказание помощи в составлении документов другим сотрудникам детского сада	4		
11	Выполнение срочных, особо важных работ	10		
<b>Итого</b>		<b>50</b>		

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности**

**младшего воспитателя за \_\_\_\_\_**

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса в Учреждении (Участие и подготовка НОД, МО, семинары).	5		
2	Помощь воспитателю в пополнении развивающей среды группы (Оформление центров, изготовление дидактического материала).	5		

3	Отсутствие детского травматизма	5		
4	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	5		
5	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, МО, праздники, развлечения и др.).	5		
6	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам производственной проверки).	5		
7	Помощь в одевании детей групп раннего возраста при подготовке к прогулке (не на своей группе).	5		
8	Показатель уровня посещаемости воспитанников составляет: менее 50% – 0 баллов 51% - 65% – 3 балла 66% - 79% – 4 балла более 80% – 5 баллов	3 4 5		
9	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников.	5		
10	Сохранность имущества учреждения	5		
<b>Итого</b>				

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности**

**машиниста по стирке и ремонту спецодежды \_\_\_\_\_**

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников Учреждения	5		
2	Сохранность имущества учреждения	14		
3	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	7		
4	Помощь и участие в мероприятиях ДОУ	17		
5	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	7		

<b>Итого</b>	<b>50</b>		
--------------	-----------	--	--

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений за \_\_\_\_\_**

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников Учреждения	6		
2	Сохранность имущества учреждения	18		
3	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	14		
4	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ	5		
5	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	7		
<b>Итого</b>		<b>50</b>		

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за \_\_\_\_\_**

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей	8		
2	Сохранность имущества учреждения	8		
3	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	8		
4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	18		
6	Содержание закреплённых за ним помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН.	8		
<b>Итого:</b>		<b>50</b>		

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности сторожа (вахтера) за \_\_\_\_\_**



ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей	8		
2	Сохранность имущества учреждения	8		
3	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	7		
4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	17		
6	Содержание закреплённых за ним помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН.	10		
<b>Итого:</b>		<b>50</b>		

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности**

повара за \_\_\_\_\_

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны сотрудников и родителей	7		
2	Организация питания сотрудников.	6		
3	Показатель уровня посещаемости воспитанников составляет: менее 50% – 0 баллов 51% - 65% – 3 балла 66% -79% – 4 балла более 80% – 5 баллов	3 4 5		
4	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение, ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту)).	7		
5	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ (праздниках, МО и др).	7		
6	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН. (по результатам производственной проверке)	8		
8	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в	10		

	соответствии с медицинскими показаниями.			
<b>Итого</b>		50		

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности**

**кухонного рабочего за \_\_\_\_\_**

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны сотрудников и родителей	7		
2	Организация питания сотрудников.	6		
3	Показатель уровня посещаемости воспитанников составляет: менее 50% – 0 баллов 51% - 65% – 3 балла 66% -79% – 4 балла более 80% – 5 баллов	3 4 5		
4	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение, ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту)).	7		
5	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ (праздниках, МО и др).	7		
6	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН. (по результатам производственной проверки)	8		
7	Помощь в погрузочно – разгрузочных работ при доставке пищевых продуктов.	5		
8	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	5		
<b>Итого</b>				

**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности**

**помощника воспитателя за \_\_\_\_\_**

ФИО \_\_\_\_\_

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса в Учреждении (Участие и подготовка НОД, МО, семинары).	3		
2	Помощь воспитателю в пополнении развивающей среды группы (Оформление центров, изготовление дидактического материала).	3		
3	Отсутствие детского травматизма	3		
4	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	3		
5	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, МО, праздники, развлечения и др.).	3		
6	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам производственной проверки).	2		
7	Помощь в одевании детей групп раннего возраста при подготовке к прогулке (не на своей группе).	2		
8	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников.	3		
9	Сохранность имущества учреждения	3		
<b>Итого</b>		<b>25</b>		

--	--	--	--

**Оценка показателей эффективности деятельности воспитателя МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района**

ФИО \_\_\_\_\_

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы max	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2019г.	Октябрь 2019г.	Ноябрь 2019г.	Декабрь 2019г.	Январь 2020г.	Февраль 2020г.	Март 2020г.	Апрель 2020г.	Май 2020г.	Июнь 2020г.	Июль 2020г.	Август 2020г.
<b>1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 55 баллов)</b>																
1.1.	Посещаемость воспитанниками ДОУ	10	менее 50% – 0 баллов 51% - 65% – 5 баллов 66% -79% – 7 баллов более 80% – 10 баллов	ежемесячно												
1.2	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО	10	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО  менее 60% – 0 баллов 60% - 70% – 5 балла 71% - 80% –7 балла более 80% – 10 баллов	2 раза в год												
1.3	Организация развивающих мероприятий для детей раннего и младшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц)– 10 баллов	ежемесячно												
1.4	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью (от 4-х лет)	5	менее 30% – 0 баллов от 31% до 60% – 3 балла более 60% – 5 баллов	ежемесячно												
1.5	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в возрасте от 5 лет в мероприятиях	10	нет – 0 баллов имеются – 10 баллов	1 раз в год (сентябрь)												

	муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы																		
1.6	Организация развивающей среды прогулочной площадки (озеленение, создание игровых зон, благоустройство территории т.д.)	5	развивающая среда прогулочной площадки отсутствует – 0 баллов  развивающей среда прогулочной площадки оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	4 раза в год  (декабрь, март, июнь, сентябрь)															
1.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	5	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 3 балла отсутствие обоснованных обращений граждан – 5 баллов	ежемесячно															
<b>2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(маx 5 баллов)</b>																			
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 5 баллов	ежемесячно															
<b>3. Результативность методической деятельности (маx 30 баллов)</b>																			
3.1	Участие в наставничестве: осуществление помощи педагогическим работникам с	10	отсутствие наставничества – 0	1 раз в год															

	опытом работы до трех лет (наставничество закреплено приказом руководителя ДОУ, утвержден план наставничества на учебный год)		баллов наличие наставничества – 10 баллов	(сентябрь)														
3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта  (презентация собственного педагогического опыта, конкурсы педагогического мастерства)	5	отсутствие – 0 баллов 2 раза за год – 3 балла более 2-х раз за год – 5 баллов	1 раз в год  (сентябрь)														
3.3	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	5	на уровне ДОО – 1 балл на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне – 5 баллов	1 раз в год  (сентябрь)														
3.4	Участие воспитателя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов одно участие – 2 балла два и более – 5 баллов	1 раз в год  (сентябрь)														
3.5	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне	2 раза в год  (март, сентябрь)														





Оценка показателей эффективности деятельности учителя - логопеда МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района

ФИО \_\_\_\_\_

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы max	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	
					2019г.	2019г.	2019г.	2019г.	2020г.	2020г.	2020г.	2020г.	2020г.	2020г.	2020г.	2020г.	
<b>1. Успешность коррекционной деятельности (повышение качества предоставления муниципальной услуги)</b>																	
1.1	Организация развивающих мероприятий для детей раннего и младшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц)– 10 баллов	ежемесячно													
1.2	Наличие в ДОУ инновационных программ и практик	5	нет – 0 баллов наличие программы – 3 балла  ДОУ является площадкой (экспериментальной, стажировочной, инновационной), начиная с муниципального уровня – 5 баллов	1 раз в год  (сентябрь)													
1.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	5	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 3 балла отсутствие обоснованных обращений граждан – 5	ежемесячно													

			баллов														
<b>2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника (max 5 баллов)</b>																	
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 5 баллов	ежемесячно													
<b>3. Результативность методической деятельности (max 30 баллов)</b>																	
3.1	Участие в наставничестве ДОУ	10	отсутствие наставничества – 0 баллов наличие наставничества – 10 баллов	1 раз в год (сентябрь)													
3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта  <i>(презентация собственного педагогического опыта, конкурсы педагогического мастерства)</i>	5	отсутствие – 0 баллов 2 раза за год – 3 балла более 2-х раз за год – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)													
3.3	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	5	на уровне ДОО – 1 балл на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)													
3.4	Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня <i>(начиная с муниципального уровня) с целью обобщения</i>	5	нет участия – 0 баллов одно участие – 2 балла	1 раз в год (сентябрь)													

	педагогического опыта		два и более – 5 баллов														
3.5	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне – 5 баллов	2 раза в год ( март, сентябрь)													
3.6	Участие в конкурсах, мастер-классах, конференциях	5	нет участия – 0 баллов участвуют 2 раза в год – 3 балла более 2 раз – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)													

#### 4. Работа с родителями (max 15 баллов)

4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально (декабрь, март, июнь, сентябрь)													
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	5	не применяются – 0 баллов применяются – 5 баллов	ежеквартально (декабрь, март, июнь, сентябрь)													
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных	5	менее 50% – 0 баллов	ежеквартально (декабрь, март,													

	событий, праздников и т.д.		от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	июнь, сентябрь)													
<b>5. Формирование позитивного имиджа ДОУ (max 10 баллов)</b>																	
5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОУ	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно													
5.2	Публикации в СМИ	5	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)													

**Оценка показателей эффективности деятельности музыкального руководителя МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района**

ФИО \_\_\_\_\_

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы max	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2019г.	Октябрь 2019г.	Ноябрь 2019г.	Декабрь 2019г.	Январь 2020г.	Февраль 2020г.	Март 2020г.	Апрель 2020г.	Май 2020г.	Июнь 2020г.	Июль 2020г.	Август 2020г.	
<b>1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 55 баллов)</b>																	
1.1	Организация развивающих мероприятий для детей раннего и младшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц) – 10 баллов	ежемесячно													
1.2	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в возрасте от 5 лет в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы	10	нет – 0 баллов имеются – 10 баллов	1 раз в год (сентябрь)													

1.3	Организация развивающей среды музыкального зала, уголков	5	развивающей среды отсутствует – 0 баллов  развивающей среда оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	4 раза в год  (декабрь, март, июнь, сентябрь)														
1.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	5	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 3 балла отсутствие обоснованных обращений граждан – 5 баллов	ежемесячно														
<b>2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника (max 5 баллов)</b>																		
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 5 баллов	ежемесячно														
<b>3. Результативность методической деятельности (max 30 баллов)</b>																		
3.1	Участие в наставничестве: осуществление помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет <i>(наставничество закреплено приказом руководителя ДОУ, утвержден план наставничества на учебный год)</i>	10	отсутствие наставничества – 0 баллов  наличие наставничества – 10 баллов	1 раз в год  (сентябрь)														

3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта <i>(презентация собственного педагогического опыта, конкурсы педагогического мастерства)</i>	5	отсутствие – 0 баллов 2 раза за год – 3 балла более 2-х раз за год – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)														
3.3	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	5	на уровне ДОО – 1 балл на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)														
3.4	Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня <i>(начиная с муниципального уровня)</i> с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов одно участие – 2 балла два и более – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)														
3.5	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне – 5 баллов	2 раза в год (март, сентябрь)														

**4. Работа с родителями (max 15 баллов)**

4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально (декабрь, март, июнь, сентябрь)														
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	5	не применяются – 0 баллов применяются – 5 баллов	ежеквартально (декабрь, март, июнь, сентябрь)														
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д.	5	менее 50% – 0 баллов от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	ежеквартально (декабрь, март, июнь, сентябрь)														
<b>5. Формирование позитивного имиджа ДОУ (max 10 баллов)</b>																		
5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОУ	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно														
5.2	Публикации в СМИ	5	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)														

**Оценка показателей эффективности деятельности инструктора по физической культуре МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района**

ФИО \_\_\_\_\_

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы макс	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2019г.	Октябрь 2019г.	Ноябрь 2019г.	Декабрь 2019г.	Январь 2020г.	Февраль 2020г.	Март 2020г.	Апрель 2020г.	Май 2020г.	Июнь 2020г.	Июль 2020г.	Август 2020г.
<b>1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (макс 55 баллов)</b>																
1.1	Организация развивающих мероприятий для детей раннего и младшего дошкольного возраста	10	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц) – 10 баллов	ежемесячно												
1.2	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в возрасте от 5 лет в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы	10	нет – 0 баллов имеются – 10 баллов	1 раз в год (сентябрь)												
1.3	Организация развивающей среды спортивного зала, уголков	5	развивающей среды отсутствует – 0 баллов развивающей среда оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	4 раза в год (декабрь, март, июнь, сентябрь)												
1.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	5	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного	ежемесячно												



			устранения – 3 балла отсутствие обоснованных обращений граждан – 5 баллов															
<b>2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(маx 5 баллов)</b>																		
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	5	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 5 баллов	ежемесячно														
<b>3. Результативность методической деятельности (маx 30 баллов)</b>																		
3.1	Участие в наставничестве: осуществление помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет <i>(наставничество закреплено приказом руководителя ДОУ, утвержден план наставничества на учебный год)</i>	10	отсутствие наставничества – 0 баллов наличие наставничества – 10 баллов	1 раз в год (сентябрь)														
3.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта <i>(презентация собственного педагогического опыта, конкурсы педагогического мастерства)</i>	5	отсутствие – 0 баллов 2 раза за год – 3 балла более 2-х раз за год – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)														
3.3	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий	5	на уровне ДОО – 1 балл на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне	1 раз в год (сентябрь)														

			– 5 баллов													
3.4	Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	5	нет участия – 0 баллов одно участие – 2 балла два и более – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)												
3.5	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципальном уровне – 3 балла на региональном уровне/ федеральном уровне – 5 баллов	2 раза в год (март, сентябрь)												

**4. Работа с родителями (max 15 баллов)**

4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально (декабрь, март, июнь, сентябрь)												
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	5	не применяются – 0 баллов применяются – 5 баллов	ежеквартально (декабрь, март, июнь, сентябрь)												
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных	5	менее 50% – 0 баллов	ежеквартально (декабрь, март,												

	событий, праздников и т.д.		от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	июнь, сентябрь)													
<b>5. Формирование позитивного имиджа ДОУ (max 10 баллов)</b>																	
5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОУ	5	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 5 баллов	ежемесячно													
5.2	Публикации в СМИ	5	нет – 0 баллов наличие публикаций в СМИ – 5 баллов	1 раз в год (сентябрь)													

