


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 2 «СЕМИЦВЕТИК» ЛЕВОКУМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Принято
общим собранием работников
МКДОУ «Детский сад № 2
«Семицветик»
Протокол № 3 от 20.10.2021 года



Утверждаю
заведующий МКДОУ
«Детский сад № 2
«Семицветик»
Н.В.Аникина

Согласовано
Председатель ПК
МКДОУ «Детский сад № 2
«Семицветик»
 Д.Ю.Битихтиярова

Приказ № 199-од от 22.10.2021
года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Семицветик» Левокумского муниципального округа
Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Семицветик» Левокумского муниципального округа Ставропольского края (далее - Положение, учреждение) определяет механизм оплаты труда в казенном учреждении.

2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с отделом образования и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Левокумского муниципального округа, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

10. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с правовыми актами Левокумского муниципального округа Ставропольского края.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4633

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6650
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7500
4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель;	8000

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6324
----------------------------	-----------------------	------

2.3. Размеры должностных окладов (окладов) рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4490 рублей

- оператор хлораторной установки;

- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений;

- дворник;
- рабочий по обслуживанию бассейна;
- уборщик служебных помещений;
- специалист по охране труда;

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4704 рублей

- подсобный рабочий;
- машинист по стирке белья;
- кастелянша;
- оператор котельной.

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

- повар 4 разряда - 6203 рублей;
- повар 5 разряда - 6271 рублей.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в пустынных и безводных местностях на территории Левокумского муниципального округа к заработной плате устанавливается коэффициент 1,15.

3.6. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.2. Работникам учреждения устанавливается доплата до МРОТ, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже МРОТ, установленного в соответствии с федеральным законом.

3.6.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Работнику учреждения за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ, связанных с временным исполнением обязанностей руководителя учреждения производится выплата из общего фонда оплаты труда данного учреждения за увеличение объема выполняемых работ:

- до 60 дней в размере 30% должностного оклада руководителя;
- более 60 дней в размере 50% должностного оклада руководителя.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре.

3.6.4. Работникам учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	Помощникам воспитателей учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

3.6.5. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности	25

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев

эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Коллективном договоре, соглашениях в соответствии с данным положением. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- денежные выплаты педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг (оценочных листов), утвержденного учреждением. (Приложение 1)

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 процентов, "заслуженный" - 20 процентов установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год (полугодие)

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами Ставропольского края-до 100%;

-награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками-до 100%;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет)-до 100%;

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год (полугодие) устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада

работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организации осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

4.2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список

Приложение 1
Утвержден
приказом по МКДОУ
«Детский сад № 2 «Семицветик»
от 22.10.2021 года № 199-од

Оценочный лист
для определения надбавок за качество выполняемых работ педагогами
МКДОУ «Детский сад № 2 «Семицветик»
за _____ 20__ г.

(Ф.И.О. педагога)

(занимаемая должность)

	Критерии и показатели	Шкала показателей	Оценочный балл	Оценка комиссии
1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей.	1.1. Процент выполнения детодней за 1 месяц (в среднем по группе):			
	60 – 65 % выполнения д/дней		1,0	
	66 – 70 % выполнения д/дней		2,0	
	70-80% выполнения детодней		3,0	
	Свыше 81 % выполнения д/дней		5,0	
	1.2. Уровень заболеваемости воспитанников - ниже показателя по ДОУ		1,0	
	1.3. Проведение оздоровительных и профилактических мероприятий. (Охрана жизни и здоровья детей)		1,0	
2.Позитивные результаты воспитательно – образовательной деятельности	2.1.Выполнение программного содержания основной общеобразовательной программы		от 0,1 до 1,0	
	2.2.Организация дополнительного образования с превышением требований государственного стандарта (кружковая			

	<p>работа)</p> <p>Руководство кружковой работой</p> <p>Выставки продуктов детской деятельности ежемесячно</p> <p>Презентация (открытые занятия-отчет для родителей один раз в полгода)</p>	<p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>2,0</p>		
	<p>2.3.Участие воспитанников группы в конкурсах различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занявших 1 место - занявших 2 место - занявших 3 место - за участие 	<p>3,0</p> <p>2,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5</p>		
	<p>2.4.Развитие предметно-развивающей среды группы в течении периода</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>от 0,1 до 1,0</p>		
	<p>2.5.Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад</p>	<p>от 0,1 до 1,0</p>		
	<p>2.6. Разнообразие форм работы с родителями.</p> <p>Одна, две _____</p> <p>_____</p> <p>Три и более</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>1,0</p> <p>2,0</p>		
	<p>2.7.Отсутствие конфликтных ситуаций</p>	<p>1,0</p>		
	<p>2.8. Участие в общественной жизни ДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие постоянного поручения (за каждое) _____ - не выполнение коллективных решений 	<p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>-1,0</p>		
	<p>2.9. Инициативный, творческий подход в работе (обобщение опыта работы, обновление пособий методического кабинета...)</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>1,0</p>		
	<p>2.10.Результативность в использовании инновационных педагогических технологий в работе:</p>	<p>0,5</p>		

	Одна технология ----- Две, три -----	1,0		
	2.11.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: Уровень муниципальный Уровень региональный Уровень всероссийский	1,0 2,0 3,0		
	2.12.Проведение открытых мероприятий (нод, мастер – класс и т.п.) -внутрисадовского уровня; -районного уровня;	1,0 3,0		
	2.13.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня; - наличие призовых мест 1 место 2 место 3 место	0,5 3,0 2,0 1,0		
	2.14.Работа с детьми в полном объеме в течение периода	от 0,1 до 2,0		
	2.15. За несвоевременную документальную отчетность (предоставление планов на проверку и утверждение, мониторинга и т.д.)	- 2,0		
	2.16.За нарушения трудовой дисциплины, должностной инструкции.	За каждое - 2, 0		
3. Итого:				

Дата _____

Подпись _____

Оценочный лист
старшего воспитателя МКДОУ «Детский сад № 2 «Семицветик»
за _____ 20__ г.

(Ф.И.О. педагога)

	Критерии и показатели	Шкала показателей	Оценочный балл	Оценка комиссии
1. Доступность качественного образования и воспитания				
1.1.	Участие в организации новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг в ДОУ	1,0		
1.2.	Участие воспитанников и педагогов ДОУ, курируемых старшим воспитателем, в различных муниципальных, районных, краевых и федеральных конкурсах - наличие призовых мест	1,0 5,0		
1.3.	Участие в организации предметно-развивающей среды ДОУ	1,0-5,0		
1.4.	Мониторинг воспитательно-образовательной деятельности ДОУ выполнен: -не менее чем на 100%;	1,0		
1.5.	Наличие и реализация методических разработок	1,0-10,0		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу старшего воспитателя	1,0		
2. Методическая и инновационная деятельность				
2.1.	Наличие нововведений в ДОУ, сопровождаемых старшим воспитателем	2,0		
2.2.	Оказание помощи педагогам при подготовке к аттестационным испытаниям	2,0		
2.3.	Освещение в периодической печати опыта работы ДОУ	1,0		
2.4.	Разработка и систематизация в течение периода методических пособий (перспективных планов, положений, рекомендаций и т.п.) для внутреннего использования	1,0-10,0		
2.5.	Доля педагогов активно применяющих современные образовательные технологии: -на уровне прошлого отчетного периода; -выше в сравнении с прошлым отчетным периодом;	0,5 1,0		
2.6.	Внедрение ИКТ: -на уровне прошлого отчетного периода;	0,5		

	-выше в сравнении с прошлым отчетным периодом.	1,0		
2.7.	Организация и руководство работой творческих групп педагогов ДООУ	2,0		
2.8.	Создание и ведение банка данных об основной деятельности ДООУ	3,0		
2.9.	Наличие методического портфолио на каждого педагогического работника	2,0		
2.10	Участие в работе профессионально-творческих, экспертных групп, комиссий и жюри на районном уровне	2,0		
2.11	Участие с личным докладом, проектом, презентацией на методических объединениях, конференциях и т.п. -внутрисадовского уровня - районного уровня;	1,0 2,0		
2.12	Организация и проведение педагогами ДООУ, курируемых старшим воспитателем открытых мероприятий (занятия, мастер - классы и т.п.) -районного уровня; -краевого уровня;	1,0 2,0 3,0		
2.13	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (методобъединений, семинаров, конференций и т.п.) в течение отчетного периода.	1,0		
2.14	Участие в профессиональных конкурсах муниципального и краевого уровня; - наличие призовых мест	2,0 3,0		
2.15	Организация взаимодействия с социумом в отчетный период	1,0		
2.16	Работа в полном объеме в течение периода	2,0		
2.17	За несвоевременную документальную отчетность	-2,0		
2.18	Участие в общественной жизни ДООУ	1,0		
2.19	Итого:			

Дата

Подпись

Оценочный лист
педагога-психолога
МКДОУ «Детский сад № 2 « Семицветик»

за _____ 20 г.

(Ф.И.О.педагога)

	Критерии и показатели	Шкала показателей	Оценочный балл	Оценка комиссии
1. Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше				
1.1	Число проведенных обследований воспитанников В сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5		
1.2	Число воспитанников, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями в сравнении прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1,0 1,5		
1.3	Выполнение программного содержания основной общеобразовательной программы	1,0		
1.4	Организация и ведение систематической работы с родителями воспитанников. Увеличение (в сравнении с прошлым периодом) количество обращений к специалисту со стороны родителей	1,0		
1.5	Организация работы по оказанию психолого-педагогической консультативной помощи родителям, дети которых не посещают ДОУ	1,0		
1.6	Отсутствие нарушений дисциплины. За нарушение трудовой дисциплины	1,0 -2,0		
1.7	Наличие удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации	1,0		
2. Инновационная и методическая деятельность (всего -15 баллов)				
2.1	Участие в работе профессионально – творческих, экспертных групп, комиссий и жюри на районном уровне	1,0		
2.2	Участие с личным докладом, проектом, презентацией на методических объединениях,	1,0 2,0		

	конференциях и т.п: -на районном уровне -краевом уровне			
2.3	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: -наличие призовых мест За не участие в конкурсах	1,0 2,0 -1,0		
2.4	Разработка и систематизация диагностического инструментария в течении года	1,0		
2.6	Общественная работа Наличие постоянного поручения Член профсоюзной организации	1,0 1,0 1,0		
2.7	Создание и ведение банка данных о состоянии НПР воспитанников	1,0		
2.8	Несвоевременное предоставление планов на проверку	-2,0		
2.9	Оснащение предметно-развивающей среды	1,0		
3.0	Не выполнение коллективных решений	-1,0		
	Итого:			

Дата

Подпись