

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 18» ЛЕВОКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Принято:
общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 3 от 20.10.2022г.



Утверждаю:
Заведующий
МКДОУ «Детский сад №18»
Петина И.И.
Приказ № 63-од от 21.10.2022г.

Согласовано:
Председатель ПК
МКДОУ «Детский сад №18»
Е.М. Нестерова Нестерова Е.М.

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения ««Детский сад №18»
Левोकумского муниципального округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения ««Детский сад №18» Левокумского муниципального округа Ставропольского края (далее – Положение ДОУ) определяет механизм оплаты труда в казенном учреждении. Положение является обязательным для учреждения.

2. Система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №18», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсирующего характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ 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 (в год) 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 казенных учреждений 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 казенных учреждений.

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	5097

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	музыкальный руководитель	7897
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	8906

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

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
2.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6957

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник)	4939 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по стирке белья, подсобный рабочий)	5175 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	5410 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	6824 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 казенного учреждения производится выплата за увеличение объема выполняемых работ. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

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
6.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к	30

	труду	
--	-------	--

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
4.	Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности	25

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в учреждение

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Заведующий	25%
2	Воспитатель	25%
3	Музыкальный руководитель	25%

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в учреждении, расположенном 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 казенном 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.

Казенные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

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

- выплата за наставничество педагогических работников 50 % от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, 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 казенных учреждений 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 казенного учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат: единовременная премия в связи с особо значимыми событиями; по итогам работы за квартал, полугодие, год.

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

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - государственными наградами;
 - ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
 - наградами Ставропольского края;
 - Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

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

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих

выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного 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 казенного учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного 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 казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
- инициатива, творчество и применение в работе новых форм и методов организации труда.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения целевых показателей и максимальным размером не ограничивается: Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками - до 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;
- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного 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 образовательных учреждениях; - 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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(Ф.И.О. педагога - воспитателя) (период)

№	Критерии материального стимулирования	Критерии и показатели	Кол ичес тво балл ов	Сам ооце нка	Оценк а комис сии
1. Развитие воспитанников и сохранение их здоровья					
1.1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей.	60-70 % 70-80% Свыше 81%	16. 36. 56.		
1.2	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	-отсутствие случаев ушибов и травматизма воспитанников; - наличие случаев ушибов, царапин, травматизма воспитанников	26. -26.		
1.3	Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	Проведение пробудок после дневного сна, зарядок	16.		
2. Позитивные результаты деятельности воспитателя с воспитанниками					
2.1	Реализация дополнительных проектов	за каждый познавательный проект _____ участие родителей в проектах и мероприятиях _____.	26. 26.		
2.2	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах	результативное участие в региональных и Федеральных олимпиадах, конкурсах, проектах _____ муниципального уровня; _____ уровня ДОУ; _____ подготовка воспитанников к конкурсам, олимпиадам. _____	36. 26. 16. 26.		
2.3	Применение современных образовательных программ и технологий.	Эффективное использование мультимедийного оборудования в образовательном процессе	36		
2.4	Работа с одаренными детьми (материалы прилагать)	Работа и ведение документации на одного воспитанника Работа и ведение документации на двоих и более воспитанников _____	26. 46.		
2.5	Организация дополнительного образования	Руководство кружковой деятельностью _____ Презентация (выставка) или занятие-отчет для родителей	36. 36.		

2.6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы) (материалы прилагать)	Авторский подход в построении и обновлении предметно-пространственной среды группы Авторский подход в построении и обновлении предметно-пространственной среды ДОУ 	от 16. до 36. 36.		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников					
3.1	Активное сотрудничество с родителями воспитанников (материалы прилагаются)	Проведение детско-родительских мероприятий (фотоотчет) Использование в работе нетрадиционных форм работы с родителями Обновление информационного уголка: памятки буклеты	26. 26. 16.		
3.2	Удовлетворенность родителей воспитанников по предоставлению образовательных услуг	Отсутствие конфликтных ситуаций Наличие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей	16. - 26.		
3.3	Оплата родителями за содержание ребенка в ДОУ (Материалы прилагаются)	100% своевременное внесение оплаты родителями за содержание ребенка в ДОУ Оплата родителями за содержание ребенка в ДОУ не внесена в текущем периоде	26. -26.		
4. Личный вклад в повышение качества образования.					
4.1	Активное участие в общественной жизни ДОУ	участие в субботниках учреждения выполнение коллективных поручений ведение документации: МО, ПК, ПДД Невыполнение коллективных поручений	26. 26. 36. 26. -26.		
4.2	Инициативный творческий подход к работе.	Участие в профессиональных конкурсах. Обобщение опыта работы, выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, конференциях (материалы прилагаются): На уровне ДОУ На муниципальном уровне На краевом, Федеральном уровне Самостоятельное участие педагогов в интернет конкурсах, фестивалях	16. 26. 36. 56.		
4.3	Размещение и публикация своих разработок на личном сайте	размещение материала в отчетном месяце Своевременное размещение качественной информации на сайте учреждения и (или) соц. сетях	26. 26.		
4.4	Проведение открытых мероприятий, занятий, мастер-классов	Уровень ДОУ Муниципальный уровень	36. 36.		
4.5	Трудовая дисциплина	Не выполнение трудовой дисциплины (нарушение должностных инструкций, несвоевременное предоставление планов на проверку, мониторинга, табеля группы, отчетов)	от -16. до 56.		
	Итого баллов:				

Приложение 1
Утвержден приказом по
МКДОУ «Детский сад № 18»
от 09.01.2022 года № 22-од

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(Ф.И.О. педагога – музыкального руководителя) (период)

№	Критерии материального стимулирования	Критерии и показатели	Количество баллов	Самое оценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	-отсутствие случаев ушибов и травматизма воспитанников во время занятия; - наличие случаев ушибов, царапин, травматизма воспитанников	26. -26.		
2	Повышение профессионального мастерства	Качественная подготовка и проведение досуговых мероприятий в группах Проведение утренников, праздников, развлечений Оформление зала	26. 26. 16.		
3	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах	результативное участие в региональных и Федеральных олимпиадах, конкурсах, проектах муниципального уровня; уровня ДОУ; подготовка воспитанников к конкурсам, олимпиадам.	36. 26. 16. 26.		
4	Применение современных образовательных программ и технологий.	Эффективное использование мультимедийного оборудования в образовательном процессе	36		
5	Выявление музыкально-одаренных детей	Работа и ведение документации на одного воспитанника (план мероприятий, отчет по реализации плана) Работа и ведение документации на двоих и более воспитанников (материалы прилагать)	26. 46.		
6	Организация дополнительного образования	Руководство кружковой деятельностью Презентация или выступление для родителей	36. 36.		
7	Активное сотрудничество с родителями воспитанников (материалы прилагаются)	Проведение детско-родительских мероприятий (фотоотчет)	26.		
8	Удовлетворенность родителей воспитанников по предоставлению образовательных услуг	Отсутствие конфликтных ситуаций Наличие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны	16.		

		родителей	- 2б.		
9	Активное участие в общественной жизни ДОУ	участие в субботниках учреждения выполнение коллективных поручений замещение Невыполнение коллективных поручений	2б. 2б. 3б. -2б.		
10	Инициативный творческий подход к работе.	Участие в профессиональных конкурсах. Обобщение опыта работы, выступление на педсоветах, методических объединениях, семинарах, конференциях (материалы прилагаются): На уровне ДОУ На муниципальном уровне На краевом, Федеральном уровне Самостоятельное участие педагогов в интернет конкурсах, фестивалях 	1б. 2б. 3б. 5б.		
11	Размещение и публикация своих разработок на личном сайте	размещение материала в отчетном месяце Своевременное размещение качественной информации на сайте учреждения и (или) соц. сетях	2б. 2б.		
12	Проведение открытых мероприятий, занятий, мастер-классов	Уровень ДОУ Муниципальный уровень 	3б. 3б.		
13	Трудовая дисциплина	Не выполнение трудовой дисциплины (нарушение должностных инструкций, несвоевременное предоставление планов на проверку, мониторинга, табеля группы, отчетов)	от -1б. до -5б.		
	Итого баллов:				