

Принято общим собранием

Коллектива

Протокол № 1

От 31 03 2022 г.

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ

  
Т.Н.Ефремова

(приказ № 16 от 31.03 2022 г)



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МБДОУ ЦРР-д/с «Ньургуйун» с. Харбала-1

МО Чурапчинский улус (район)

**Положение**  
**об оплате труда работников МБДОУ ЦРР д\с «Ньургуйун»**

**1. Общие положения**

Формирование фонда оплаты труда работников МБДОУ «Ньургуйун» разработано в соответствии с нормативными актами:

- Постановлением МО Чурапчинский улус (район) от 19 апреля 2019 г №150 Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Чурапчинский улус (район) Республики Саха (Якутия)»;
- Постановление МО «Чурапчинский улус (район)» от 15 ноября 2021 г №269 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Чурапчинский улус (район) Республики Саха (Якутия)» от 19 апреля 2019 г.;
- Приказ Министерства образования и науки РС (Я) от 06 марта 2019 г. №01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РС (Я)»;
- Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность должностей руководителей образовательных организаций»;
- Едиными рекомендациями трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановлением Правительства РС (Я) от 28 августа 2017 г. №290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета РС(Я)»;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
- от 5 мая 2008 г. «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 06 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

**1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп.**

2.1. с 1 января 2021 г. размеры окладов педагогических работников организаций дошкольного образования, дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций и учреждений среднего профессионального образования, реализующих программы дошкольного образования, реализующих программу дополнительного образования, учебно-вспомогательного персонала,

руководителей структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5875
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6852
2 квалификационный уровень	7263
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8355
2 квалификационный уровень	8855
3 квалификационный уровень	9355
4 квалификационный уровень	9855
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10269
2 квалификационный уровень	10885
3 квалификационный уровень	11502

2.2.С 1 января 2022 года размеры окладов педагогических работников, размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливается на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	6048
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7058
2 квалификационный уровень	7481
ПКГ Педагогические работники	
1 квалификационный уровень	8355
2 квалификационный уровень	8855
3 квалификационный уровень	9355
4 квалификационный уровень	9855
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10577
2 квалификационный уровень	11212
3 квалификационный уровень	118476

Увеличение размеров окладов (должностных окладов) осуществляется за счет пересмотра стимулирующих и премиальных выплат в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

### **3. Порядок и условия оплаты работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней.	Размер должностного
--	---------------------

	оклада,руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4173
2 квалификационный уровень	4394
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4757
2 квалификационный уровень	4932
3 квалификационный уровень	5141
4 квалификационный уровень	51316

3.2. Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:

должность	Профессиональный стандарт	Размер оклада
Ассистент (помощник)	Приказ Минтруда России от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	4833

3.3. К окладу по соответствующим ПКГ быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам- педагогическим работникам образовательных учреждений;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;

Первая квалификационная категория – до 10 процентов;

Высшая квалификационная категория – до 20 процентов.

3.6. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителем руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия – до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия- до 5 процентов;

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 лет до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 20 процентов.

3.8. Учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, руководителем структурных подразделений, заместителем руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет- до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов

Свыше 15 лет – до 15 процентов

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

3.9. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.10. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам за работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени - 500 руб.

3.11. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РС (Я), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.

3.12. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры ФОТ, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.13. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размеры принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда- до 135 процентов.

3.14. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренном разделом 3 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

4.1 Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

4.2. Размер должностного оклада руководителя определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$Дор = ЗП(О)_{ср} \times K$ , где

Дор- должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)ср – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K-коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается распоряжением МО «Чурапчинский улус (район)» с согласованием МКУ УО «Чурапчинского улуса (района)».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу образовательных учреждений и учреждениях, осуществляющих научно-организационную и научную деятельность, определен в приложении №1 к настоящему Положению.

В прочих учреждениях перечень работников основного персонала утверждается распоряжением МО «Чурапчинский улус (район) Республики Саха (Якутия)» по представлению руководителя учреждения.

4.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работникам.

4.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по модельной методике начало учебного года;

- по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

4.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств государственного бюджета РС (Я).

- в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных автономных учреждений

- в размере до 3 процентов средств субсидии предусмотренных на оплату труда работников учреждений дополнительного профессионального образования учреждений осуществляющих научно-организационную и научную деятельность

4.8. порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений подведомственных МО «Чурапчинский улус (район)» устанавливаются локальным актом МКУ УО Чурапчинского улуса( района).

## **5. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.**

3.1. Работникам МБДОУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

3.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на которой она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты



составляет не менее 10 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.6. Оплата в выходные и нерабочие дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно ТК РФ.

## **6. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.**

4.1. В целях стимулирования работников МБДОУ к достижению качественного результата или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2. Стимулирующая часть ФОТ МБДОУ распределяется следующим образом:

На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется \_\_\_% от стимулирующей части ФОТ;

4.3. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников МБДОУ, определены в соответствии с критериями, утвержденными приказом Министерства образования и науки РС (Я), дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом министерства образования и науки, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом заведующей.

4.4. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя ДОУ. Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4.5. Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается комиссия, которая утверждается приказом заведующей. Комиссия проводит собеседование с работниками ДОУ, По итогам собеседования составляется протокол. Приказом заведующей ДОУ утверждается стоимость 1 балла, и назначаются стимулирующие выплаты.

4.6. Работники ДОУ предоставляет комиссии самоанализ (бланк и график его подачи утверждается заведующим ДОУ).

4.7. Старший воспитатель предоставляет комиссии для согласования руководителю ДОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

4.8. После согласования заведующая издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ДОУ.

4.9. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

## **5. Премирование**

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы

5.2. В ДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

5.3. премия начисляется на основании приказа руководителя, по согласованию с членами профсоюзного комитета не ограничивается.

5.4. премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей высокое профессиональное мастерство
- профессионализм высокие показатели в работе
- первое второе и третье места в смотре- конкурсе
- высокие результаты по итогам года
- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы.
- общественную работу в коллективе участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях субботниках
- за высокую результативность воспитанников при подготовки к школьному обучению по результатам ПМПК.

5.5. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

- неоднократном грубейшем нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей
- систематическом нарушении трудовой дисциплины
- недобросовестном отношении к работе

## **6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

6.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью

- недоброкачественного выполнения функциональных, трудовых обязанностей– до 100% лишения премий;
- наличие травматизма (детского) в зависимости от травмы – до 100% лишения премии;
- наличие обоснованных жалоб родителей – до 100% лишения премии;
- нарушения трудовой дисциплины и трудового порядка - до 100% лишения премии;
- нарушения этики и культуры поведения – до 100% лишения премии;
- несвоевременного прохождения медицинского осмотра – до 100% лишения премии;
- не соблюдение сохранности детского имущества и имущества детского сада – до 100% лишения премии;
- нарушения санитарно-гигиенического режима – до 100% лишения премии;
- вспышки кишечных и простудных заболеваний по вине работника детского сада – до 100% лишения премии.
- наличия родительской задолженности – до 20% лишения премии;
- оставления детей без присмотра – до 100% лишения премии;
- низкого качества работы, не готовность к занятию, невнимательное отношение к детям- до 100% лишения премии.

6.2. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера утверждается приказом заведующей МБДОУ.

### **7.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.**

7.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

7.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории педагогических работников разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

7.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника на текущий период.

7.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

### **8. Заключительные положения.**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом заведующей МБДОУ.

8.2. Вопросы, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. В случае принятия правовых актов, по вопросам регулирования выплат стимулирующего характера, содержащих иные нормы, чем в настоящем Положении, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

**Приложение №5к**  
**Положению об оплате труда работников**  
**МБДОУ ЦРР-д/с «Ньургуйун» с. Харбала-1**

*Единовременное премирование*

№ п/п	Наименование мероприятий	Сумма	Должности	Примечание
1.	День дошкольного работника	с 1000 - 3000 руб.	Члены коллектива	
2.	Юбилейные даты	к 50-летию - 2000 -6000 рублей; к 55-летию – 3000-6000 рублей;	Члены коллектива	
5.	Вручение наград: -Знак «Почетный работник общего образования»;  -Почетная грамота Минобразования РФ;  -Почетная грамота Минобразования и науки РС (Я);	3000 рублей;  2000 рублей;  1000 рублей;	Члены коллектива	

**Перечень работников,  
которым предоставляется дополнительный отпуск  
за ненормированный рабочий день,  
а также за работу во вредных и опасных условиях труда.**

<b>Занимаемая должность</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска</b>
Заведующий	7 календарных дней
Завхоз	7 календарных дней
Шеф-повар	5 календарных дней
Повара	5 календарных дней
Председатель профсоюзной организации	3 календарных дней

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы  
(эффективность труда) работников МБДОУ ЦРР-д/с «Ньургуьун»**

критерии		баллы
<b>Старший воспитатель</b>		
Выполнение внутреннего контроля		до 7 баллов
Контроль над качеством воспитательной работы		от 1 до 5 баллов
Общая тематическая проверка знаний детей по образовательным областям		до 5 баллов
Проверка учебно-воспитательных планов		от 1 до 5 баллов
Проведение педсоветов, семинаров, практикумов, консультации		до 5 баллов
<b>Педагоги</b>		
За своевременное и грамотное написание учебно-воспитательных планов		2 балл
Использование инновационных технологий		От 1 до 5 баллов
Проведение открытых занятий		3 балла
Развлечения, досуги, мероприятия		От 1 до 5 баллов
Проведение мониторинга-справка		3 баллов
Аналитический отчет о проделанной работе		От 3 до 5 баллов
Работа с родителями (собрание, анкетирование, консультации)		От 1 до 5 баллов
Использование здоровьесберегающих технологий (фотоотчет)		3 балла
Папки:	1. Общесадовская по ПДД	От 1 до 3 баллов
	2. Проектная деятельность	От 1 до 3 баллов
	Накопительная папка воспитателя (портфолио)	От 1 до 5 баллов
Участие в педсоветах, семинарах, практикумах		3 баллов
Изготовление стендов		1 до 3 баллов
Работа на участках (озеленение, субботники)		До 3 баллов
Ответственность за оформления зала к мероприятиям		От 1- до 3 баллов
Организация групповой выставки детских работ		До 2 баллов
Ответственность за организацию общесадовской выставки детских работ		2 балла
Развивающая среда и творческие работы		От 1 до 3 баллов

Подготовка групп к началу учебного года	документация	От 1 до 3 баллов
	уголки	От 1 до 3 баллов
Превышение норматива детей в группах (по возрасту)		2 балла
Дополнительная работа педагогов		
Введение сайта на портале, инстаграм		До 3 баллов
СГО		До 3 баллов
Ответственность за фотографии с мероприятий, субботников и т.д.		2 баллов

## Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда логопеду

## МБДОУ ЦРР-д/с «Ньюргубун» с. Харбала-1

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Способ определения показателей
1. Организация предметно-развивающей среды		До 3 баллов
2. Участие в организационно-методической работе детского сада	Эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях	До 1 б
	Принимает участие в педсоветах, семинарах во взаимопосещениях	До 1 б
3. Эффективность Логопедической работы	Панорама открытых занятий, мастер-класс	
	- на уровне детского сада	До 1 б
	- на уровне улуса	До 2 б
	- на уровне республики	До 3 б
	- на федеральном уровне	До 5 б
	Качество проведения логопедических занятий	До 5 б
	Качество проведения индивидуальных занятий	До 5 б
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	- на уровне сада	До 1 б
	- на уровне улуса	До 2 б
	- на уровне республики	До 3 б
	Участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах	
	- на уровне сада	До 1 б
	- на уровне улуса	До 2 б
	- на уровне республики	До 3 б
	- на федеральном уровне	До 5 б
4. повышения Проф. уровня	Своевременное прохождения курсов квалификации	До 3
	самообразование	До 2 б
5. Звимодействие семьи и воспитанников	Беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.	До 3 б
	Внешняя оценка деятельности (результаты опроса родителей)	До 4 б



**Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда музыкального руководителя**

**МБДОУ ЦРР-д/с «Ньургубун» с. Харбала-1**

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Способ определения показателя
1. Качество воспитания	Использования комплексных программ нового поколения. Общие показатели уровня развития воспитанников организации	До 2
	Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ	До 3
2. Внедрение Инновационных Педагогических технологий	Парциальных программ	До 1
	Инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.)	До 1
3. Организация предметно-развивающей среды		До 5
4. Участие организационно-методической работе детского сада	Эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях	До 3
	Принимает активное участие в педсоветах, семинарах во взаимопосещениях	До 8
4. Эффективность педагогической работы	Панорама открытых занятий, развлечений, праздников: На уровне сада На уровне района На уровне республики	До 1 До 2 До 3
	Усвоение программного материала по высокому переднему уровням воспитанников организации к концу квартала 50-60% 60-75% 75-85% 85 и выше	До 2 До 3 До 5 До 6
	Участие в конкурсах профессионального мастерства На уровне детского сада	До 1

	На уровне района	До 2
	На уровне республики	До 3
	На федеральном уровне	До 5
	Семинарах:	
	На уровне детского сада	До 1
	На уровне района	До 2
	На уровне республики	До 3
	На федеральном уровне	До 4
Повышения профессионального уровня	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	До 3
	самообразование	До 2
Взаимодействие с семьями воспитанников	Беседы, консультации, день открытых дверей	До 3
	Нетрадиционные формы работы с родителями (музыкальная гостиная, конкурсы, семейные праздники)	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575849

Владелец Ефремова Татьяна Николаевна

Действителен с 03.03.2021 по 03.03.2022