

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБДОУ д/с №19
Л.С. Голубева
Протокол № 1 от 14.08.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №19
А.В. Насибулина
Приказ № 169 - Д от 14.08.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМПЕНСАЦИОННЫХ И
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 19
городского округа Кинешма (МБДОУ д/с № 19)

Принято на общем собрании работников МБДОУ д/с № 19
(Протокол № 3 от 14.08.2025)

1. Общие положения

Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №19 городского округа Кинешма (далее – Положение), разработано на основании Указа Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 года «в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 №4184п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, подведомственных управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П; от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П, и от 23.09.2024 №40-П, размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленным Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области и «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №19 городского округа Кинешма», утвержденного приказом от 14.08.2025 года №106-Д.

1.1. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №19 городского округа Кинешма (далее - ДОУ) в целях повышения материальной заинтересованности коллектива, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы, повышения исполнительской дисциплины, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки сотрудников ДОУ.

1.2. **Положение является** локальным нормативным актом ДОУ, регулирующим условия и порядок назначения компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников ДОУ.

1.4. **Положение определяет:** источники, виды компенсационных и стимулирующих выплат, порядок их установления.

1.5. **Положение принимается:** коллегиальным органом управления ДОУ (общим собранием трудового коллектива), утверждается заведующим ДОУ и согласовывается с Первичной профсоюзной организацией ДОУ (далее - ППО).

1.6. Положение имеет приложения – листы самоанализа показателей оценки эффективности труда педагогических работников ДОУ (далее – лист самоанализа), которые разрабатываются экспертной комиссией по оценке эффективности труда педагогических работников ДОУ (далее комиссия). Комиссия имеет право вносить изменения и дополнения в листы показателей ДОУ, в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Заведующий ДОУ обеспечивает недоступность хранимых документов и их копий, обеспечивая обезличенный характер проведения экспертной оценки комиссии.

1.8. **В состав комиссии входят:** на постоянной основе: заведующий ДОУ, председатель ППО ДОУ, старший воспитатель ДОУ, общественный уполномоченный по защите прав участников образовательных отношений. Состав комиссии утверждается приказом заведующего ДОУ не реже, чем один раз в год.

1.9. **Виды компенсационных выплат для работников ДОУ:**

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника),

1.10. Виды выплат стимулирующего характера для работников ДОО:

- за интенсивность, высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

1.11. Источники фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты работникам ДОО:

- субсидия бюджета Ивановской области на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в ДОО;

- субсидия бюджета городского округа Кинешма на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания ДОО;

1.12. Заведующий самостоятельно определяет размер и виды компенсационных и стимулирующих выплат, после предварительного согласования фонда оплаты труда работников ДОО с отделом экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.13. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Настоящее Положение действует неограниченное время (до принятия нового).

2. ВИДЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ И ПОРЯДОК ИХ НАЧИСЛЕНИЯ.

Компенсационные выплаты устанавливаются и производятся из фонда оплаты труда работников ДОО. Источник финансирования данной выплаты заведующий ДОО определяет самостоятельно с учетом мнения отдела экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма.

2.1. Выплаты работникам ДОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Максимальный размер указанных выплат устанавливается 12 % от должностного оклада.

Заведующий ДОО принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ). Осуществление предусмотренных настоящим

пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными особыми условиями труда.

Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам СОУТ признаны не ниже уровня допустимых.

Работник должен быть ознакомлен с результатами проведения СОУТ под подпись.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.1. При совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении 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 и выплачивается фиксируемой денежной суммой.

2.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере, не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

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

2.3. Доплата педагогическим работникам за увеличение объёма работ (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника). Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются и устанавливаются приказом заведующего ДООУ с учетом мнения представительного органа работников.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа в методических комиссиях; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью ДООУ.

Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника:

- работа в методических комиссиях – 200 рублей за направление работы.
- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности - 500 рублей.

Данная доплата устанавливается ежемесячно, приказом заведующего ДООУ, с учетом фактического выполнения данной дополнительной работы в соответствующий период времени и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Для п. 2.2.2 – 2.2.3 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.5. компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПОРЯДОК ИХ НАЧИСЛЕНИЯ.

Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает заведующий ДООУ, при этом учитываются:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;

- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников ДОО (общего собрания работников ДОО) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Источник финансирования данных выплат определяет заведующий ДОО самостоятельно с учетом мнения отдела экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу локальным актом заведующего ДОО.

Работникам ДОО могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

3.1. Работникам ДОО на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) могут устанавливаться **выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:**

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства ДОО – до 200% от должностного оклада;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с Уставной деятельностью ДОО – до 200% от должностного оклада;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ - до 100% от оклада (должностного оклада).

3.2. Работникам учреждения образования могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие **качество выполняемых работ:**

- за ведомственный нагрудный знак - 10% (со дня присвоения);
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю ДОО или педагогической деятельности - 20% (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

3.3. **Премиальные выплаты** по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

В ДОО одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников ДОО:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- достижение обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника;
- позитивные результаты деятельности обучающихся;
- за создание условий для сохранения физического и психического развития здоровья воспитанников;
- отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих организаций;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.

Премияльные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника и максимальными размерами указанные премии не ограничены.

3.3.1. Выплаты педагогическим работникам ДОО осуществляются в соответствии с показателями оценки эффективности труда работника. Экспертная комиссия оценивает результат работы педагога за год в балловом эквиваленте. Годом считается период: 01.01 - 31.12 и назначается выплата на срок на год следующего за отчетным, всем категориям педагогов ДОО, пропорционально за фактически отработанные дни.

Сумму балла определяет заведующий, с учетом мнения отдела экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма.

Процедура оценки деятельности всех педагогических работников:

- педагоги один раз в год предоставляют на комиссию Лист самоанализа показателей оценки эффективности труда (далее лист самоанализа) по следующим направлениям:

- создание условий для физического здоровья воспитанников;
- качество и содержание воспитательно-образовательного процесса;
- совершенствование профессионального уровня;
- использование инновационных форм взаимодействия с родителями;
- исполнительская дисциплина. (*Приложение 1*),

- комиссия оценивает эффективную деятельность педагога за прошедший год по балловой системе мониторинга оценки эффективности труда;

- баллы переводятся в денежное выражение, цена 1 балла определяется от 200 рублей за каждый набранный балл за эффективность работы. Размер балла может изменяться в пределах выделенных ДОО сумм после согласования с отделом экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма;

- на заседании комиссии (не реже чем 1 раз в год) оформляется протокол о результатах оценки эффективности труда педагогических работников, на основании которого заведующий ДОО издаёт приказ «О назначении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОО по итогам работы за год» в абсолютном значении к их должностным окладам с учетом мнения председателя ППО ДОО.

- педагогический работник, вновь принятый на работу, получает 30% от МРОТ до предоставления листа самоанализа. Данный педагогический работник может предоставить на рассмотрение комиссии лист самоанализа через месяц педагогической деятельности в ДОО;

- если педагог осуществлял педагогическую деятельность в той же должности в другом учреждении образования в течение отчетного периода, то он может предоставить в комиссию копию листа самоанализа для рассмотрения и установления премиальной выплаты по итогам работы за год.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем ДОО персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам ДОО, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

от 1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

от 1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

от 1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;

от 1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДОО;

от 1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- работникам учреждений образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:

1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника ДОО на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам ДОО, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель ДООУ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем ДООУ в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.4. Для педагогических работников ДООУ может применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в ДООУ.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. В пределах фонда оплаты труда ДООУ:

- могут выплачиваться единовременные премии:

- к государственным праздникам;

- к профессиональным праздникам;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет);

- по заявлению работника может быть оказана материальная помощь.

Выплаты единовременной премии работникам бюджетных учреждений образования рекомендуется осуществлять за счет средств, не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производятся по решению руководителя ДООУ в соответствии с локальным нормативным актом соответствующего ДООУ.

4.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.7. Заработная плата работника ДОО предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.8. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании правовых актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

4.9. Численный состав работников ДОО должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5. ЛИШЕНИЕ РАБОТНИКОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер стимулирующей выплаты может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом ДОО в случаях если:

- имеется административное взыскание (замечание, выговор)
- при наличии предписаний контролирующих органов.
- поступления обоснованной жалобы со стороны родителей, сотрудников ДОО, администрации ДОО (при наличии подтверждающих документов, заявление на служебное расследование обращений граждан в ДОО, акт или докладная).
- низкое качество учебно – воспитательной работы и трудовых функций.
- причинение материального ущерба.
- правовые нарушения на рабочем месте (нарушения Кодекса этики служебного поведения, нарушения психологического климата в коллективе, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, прогулы, употребление спиртных напитков, курение, нарушение режима труда и отдыха на рабочем месте, не соблюдение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, нарушения режима и графика работы ДОО и др.).

Выплаты стимулирующего характера отменяются полностью или частично в зависимости от тяжести проступка, но не менее минимального размера оплаты труда. Решение о лишении работника стимулирующих выплат (о размере и сроках) принимаются заведующим ДОО, согласовывается с председателем ППО, оформляется локальным актом (приказом) по ДОО.

Приложение 1

Лист самоанализа

показателей эффективности труда старшего воспитателя МБДОУ д/с №19

Ф.И.О. педагога: _____

Период: _____

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценка педагога	Оценка заведующего	итог
Качество и содержание образовательного процесса					
1	До 2	Наличие образовательной программы дошкольного образования разработанной в соответствии с ФГОС ДОУ: Имеется – 2 балла, не имеется 0 баллов			
2	До 10	Выступление педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах (каждый подкритерий): - на уровне ДОО – 1 балл - на муниципальном уровне – 2 балла - на региональном уровне – 3 балла - на федеральном уровне – 4 балла			
3	До 4	Участие в методической деятельности (каждый подкритерий по 1 баллу): - инновационные разработки - разработка программ, - разработка проектов, - оставление перспективных планов			
4	До 3	Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объёме, выполнение плана внутри учрежденческого контроля: полностью – 3 балла, частично – 1 балл, не выполнено - 0 баллов			
5	До 3	Соблюдение режима реализации образовательных областей в процессе детской деятельности да – 3 балла, нет 0 баллов			
6	До 3	Выполнение требований качества муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»: выполняется – 3 балла; частично выполняется – 1 балл; не выполняется – 0 баллов			
7	До 3	Организация аттестации педагогических работников: да - 3 балла, нет - 0 баллов			
8	До 6	Наличие действующего сайта: имеется 2 балла, не имеется 0 баллов; своевременность размещения на сайте информации: не реже 1 раз в 10 дней – 4 балла; не реже 1 раз в месяц – 2 балла; реже 1 раза в месяц – 1 балл; не размещается - 0 баллов;			
9	До 4	Подготовка призёров городских региональных			

		межрегиональных конкурсов: да - 4 балла; участие – 2 балла; нет – 0 баллов			
10	До 9	Ведение общественной работы: да – 6 баллов, нет 0 баллов; Участие в работе органов самоуправления: Да – 3 балла, нет 0 баллов			
11	До 3	Эффективность и качество исполнения управленческих решений да – 3 балла, не всегда – 1 балл, нет – 0 баллов			
12	До 4	Систематическая работа с родителями по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребёнка да – 4 балла, не всегда – 2 балла, нет 0 баллов			
13	До 5	Повышение авторитета и имиджа ДОО (каждый подкритерий): - связь со СМИ – 1 балл, - участие в конференциях, семинарах – 1 балл, - методобъединениях – 1 балл, - конкурсах – 1 балл, - показ мастер-классов – 1 балл			
14	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
15	До 3	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
Максимальное количество баллов - 80	Итого:				

Лист самооанализа

показателей эффективности труда воспитателя дошкольных групп МБДОУ д/с №19
Ф.И.О. педагога: _____

Период: _____

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценка педагога	Оценка комиссии	итог
Создание условий для физического здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 3	Положительная динамика, количества дней пребывания ребёнка в группе: - посещаемость свыше 83% -3 балла - посещаемость от 75 до 83% - 2 балла - посещаемость от 65 до 75% - 1 балл			
3	До 4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (по 1 баллу за подкритерий): - утренняя гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия, - закаливание, - мониторинг физического развития			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
5	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
6	До 4	Организация предметно-развивающей среды (по 1 баллу за каждый подкритерий): - оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие выносного материала, игрушек на прогулке,			

		- обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна			
7	До 5	Своевременное и качественное оформление документации (по 1 баллу за каждый подкритерий): - плана воспитательно - образовательной работы с детьми, - табеля посещаемости воспитанников, - учёт оздоровительных мероприятий, - протоколов родительских собраний, - сведений о родителях и детях			
8	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
11	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
12	До 3	Замена отсутствующего воспитателя: постоянно 3 балла; Часто – 2 балла, редко (несколько раз в месяц) – 1 балл, нет – 0 баллов			
13	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
14	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
15	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
16	До 4	Повышение профессионального мастерства педработников: - авторские разработки – 2 балла, - обмен опытом (мастер-классы) – 2 балла			
17	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории			

		первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
18	До 2	Активные формы работы: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
19	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
20	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
21	До 2	Работа с неблагополучными семьями: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
22	До 2	Своевременная сдача отчетности			
23	До 6	Участие в общественной жизни ДОУ			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			

Лист самоанализа

показателей эффективности труда воспитателя групп раннего возраста МБДОУ д/с №19
Ф.И.О. педагога: _____

Период: _____

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценка педагога	Оценка комиссии	итог
Создание условий для физического здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 3	Создание условий для адаптации при поступлении детей: легкая – 3 балла; средняя – 2 балла; тяжелая – 0 баллов			
3	До 4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (по 1 баллу за подкритерий): - утренняя гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия, - закаливание, - мониторинг физического развития			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
5	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
6	До 4	Организация предметно-развивающей среды (по 1 баллу за каждый подкритерий): - оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие выносного материала, игрушек на прогулке, - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна			
7	До 5	Своевременное и качественное			

		оформление документации (по 1 баллу за каждый подкритерий): - плана-воспитательно-образовательной работы с детьми, - табеля посещаемости воспитанников, - учёт оздоровительных мероприятий, - протоколов родительских собраний, - сведений о родителях и детях			
8	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
11	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
12	До 3	Замена отсутствующего воспитателя: постоянно 3 балла; Часто – 2 балла, редко (несколько раз в месяц) – 1 балл, нет – 0 баллов			
13	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
14	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
15	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
16	До 4	Повышение профессионального мастерства педагогов: - авторские разработки – 2 балла, - обмен опытом (мастер-классы) – 2 балла			
17	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ:			

		От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
18	До 2	Активные формы работы: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
19	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
20	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
21	До 2	Работа с неблагополучными семьями: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
22	До 2	Своевременная сдача отчетности			
23	До 6	Участие в общественной жизни ДООУ			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			

Лист самооанализа

показателей эффективности труда музыкального руководителя МБДОУ д/с №19

Ф.И.О. педагога: _____

Период: _____

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценк а педаго га	Оценка комисс ии	ито г
Создание условий для физического здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (по 2 баллу за подкритерий): - утренняя гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия,			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
3	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
4	До 6	Организация предметно-развивающей среды (по 1 баллу за каждый подкритерий): - оформление зала, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие используемого материала; - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна Эстетичность оформления музыкального зала: да – 2 балла, нет - 0 баллов			
5	До 4	Своевременное и качественное оформление документации (по 2 баллу за каждый подкритерий): - плана-воспитательно-образовательной работы с детьми, - подготовка сценариев;			
6	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
7	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
8	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 3	Замена отсутствующего воспитателя: постоянно 3 балла; Часто – 2 балла, редко (несколько раз в месяц) – 1 балл, нет – 0 баллов			
11	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
12	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
13	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0			

		баллов.			
14	До 4	Повышение профессионального мастерства педработников: - авторские разработки – 2 балла, - обмен опытом (мастер-классы) – 2 балла			
15	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
16	До 2	Активные формы работы: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
17	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
18	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
19	До 2	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
20	До 6	Участие в общественной жизни ДОУ			
21	До 4	Увеличение нагрузки (ясли)			
Максимальное количество баллов - 80	Итого:				

Лист самооанализа

показателей эффективности труда инструктора по физической культуре МБДОУ д/с №19

Ф.И.О. педагога: _____

Период: _____

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценк а педаго га	Оценка комисс ии	ито г
Создание условий для физического здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (по 2 баллу за подкритерий): - утренняя гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия,			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
3	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
4	До 6	Организация предметно-развивающей среды (по 1 баллу за каждый подкритерий): - оформление плавательного бассейна , согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие используемого материала; - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна Эстетичность оформления плавательного бассейна: да – 2 балла, нет - 0 баллов			
5	До 4	Своевременное и качественное оформление документации (по 2 баллу за каждый подкритерий): - плана-воспитательно-образовательной работы с детьми, - подготовка сценариев;			
6	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
7	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
8	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 3	Замена отсутствующего воспитателя: постоянно 3 балла; Часто – 2 балла, редко (несколько раз в месяц) – 1 балл, нет – 0 баллов			
11	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
12	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
13	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0			

		баллов.			
14	До 4	Повышение профессионального мастерства педработников: - авторские разработки – 2 балла, - обмен опытом (мастер-классы) – 2 балла			
15	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
16	До 2	Активные формы работы: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
17	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
18	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
19	До 2	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
20	До 6	Участие в общественной жизни ДОУ			
21	До 4	Увеличение нагрузки (ясли)			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			