

ПРИНЯТО с учетом мнения
выборного органа

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 28 от 29.06.2018

ПРИНЯТО на общем собрании
Протокол от 25.06.2018 № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулировании (далее – Положение) распространяется на работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 22» (далее – ДООУ);

2. Положение регламентирует систему оплаты труда, включая размеры выплат и персональных надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), системы выплат и персональных надбавок стимулирующего характера, и системы материального поощрения.

3. Положение разработано в соответствии:

- с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденного администрацией Гатчинского муниципального района (далее – Учредитель) – постановление от 27.10.2011 № 4689, с изменениями и дополнениями;
- с приказами и распоряжениями Комитета образования Гатчинского муниципального района в области оплаты труда и стимулирования работников, в том числе педагогических работников,
- с действующим трудовым законодательством.

4. Положение определяет цели: усиление материальной заинтересованности работников ДООУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

5. Для реализации поставленных целей используются следующие понятия и термины:

Расчетная величина – показатель, который устанавливается нормативным актом Учредителя в соответствии с показателем, установленным региональным законом на очередной финансовый год. Применяется для расчета должностных окладов работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (в том числе, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Межуровневый коэффициент – соотношение между должностными окладами, соответствующими квалификационным уровням, и расчетной величиной.

Квалификационный уровень – уровень оплаты работника в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты, не входящие в основную заработную плату, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качества труда.

Стимулирующие выплаты – дополнительные выплаты, не входящие в основную заработную плату за интенсивность и высокие показатели труда, эффективность и

качество выполняемых работ, носящие стимулирующий кратковременный характер.

Персональные надбавки – выплаты за наличие квалификационной категории, наличие ученого звания или ученой степени, отраслевые (ведомственные) звания.

Коэффициент масштаба управления – показатель, определяющий масштаб и сложность управления учреждением.

Материальная помощь – денежная выплата, представляемая работникам, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных обстоятельствах.

6. Настоящее положение является локальным нормативным актом, принимается на общем собрании с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, утверждается распорядительным актом ДООУ.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ДООУ, в том числе размер тарифной ставки или оклада, определяются в трудовом договоре, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и штатным расписанием ДООУ.

8. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой должности.

8.1. Должностной оклад руководителя определяется путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к педагогическому персоналу, на коэффициент масштаба управления учреждением.

✓ Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются распоряжением контролирующего органа в сфере образования администрации муниципального образования по результатам работы учреждения на определенный календарный период (месяц, квартал, год).

✓ Размеры компенсирующих выплат руководителю устанавливаются в соответствии с видом учреждения и наличием групп компенсирующей (комбинированной) направленности.

✓ Должностной оклад заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе устанавливается в размере 85% должностного оклада руководителя.

✓ Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 80% должностного оклада руководителя.

✓ Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной части устанавливается в размере 75% должностного оклада руководителя.

8.2. Должностной оклад работников определяется как произведение расчетной величины на межуровневый коэффициент. В учреждении в соответствии со штатным расписанием представлены следующие должности (специальности):

Квалификационный уровень	Наименование должности (специальности)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее образование
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, сторож	1,0000	
	Кладовщик, кастелянша, машинист по ремонту и стирке белья (спецодежды), подсобный (кухонный) рабочий	1,0164	
	Делопроизводитель	1,0328	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик	1,0492	
	Повар	1,1148	
2 квалиф. уровень	Заведующий хозяйством	1,2459	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
3 квалиф. уровень	Бухгалтер	1,7213	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалиф. уровень	Младший воспитатель	1,35	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,45	1,75
3 квалиф. уровень	Воспитатель, педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалиф. уровень	Учитель-логопед	1,7	2,0

9. Размер месячной заработной платы с учетом премиальных и иных стимулирующих выплат любого, в том числе неквалифицированного, работника ДООУ, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации.

10. Расчет зарплаты производится до 1 числа месяца, следующего за отработанным периодом, на основании табеля учета рабочего времени, индивидуальных листов учета рабочего времени и распорядительных актов ДООУ.

11. Заработная плата перечисляется на указанный работником в письменном заявлении банковский счет в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

III. Условия и размеры выплат компенсационного характера.

12. В ДОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- За увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания;
- За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- За совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, обусловленной трудовым договором;
- За работу в ночное время и нерабочие праздничные дни;
- Персональные надбавки.
- Компенсация при увольнении.
- Компенсация затрат на предварительное медицинское обследование работника при приеме на работу.

13. Оплата за увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания устанавливается в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников в рамках фонда оплаты труда и в соответствии со штатным расписанием. Данная выплата может быть установлена сроком от одного месяца до одного календарного года, утверждается приказом заведующего ДОУ.

14. Выплата работникам, непосредственно работающим в группах коррекционной (комбинированной) направленности с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в размере:

- ✓ Воспитателям – 20% должностного оклада,
- ✓ Младшим воспитателям – 15% должностного оклада.

15. Оплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в рамках оплаты труда и в соответствии со штатным расписанием. Данная доплата устанавливается в соответствии с табелем учета рабочего времени распорядительным актом ДОУ. Размер доплаты и срок выполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

16. Доплата за работу в ночное время и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

17. Персональные надбавки устанавливаются педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию:

- Высшая квалификационная категория – 30% должностного оклада,
- Первая квалификационная категория – 20% должностного оклада.
- Персональная надбавка аттестованным педагогам на соответствие должности – 10% должностного оклада.

18. Компенсация при увольнении производится в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса РФ при задержке выплат окончательного расчета при увольнении.

19. Компенсация затрат на обязательное предварительное медицинское обследование работника при приеме на работу производится в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ, в рамках утвержденной Учредителем сметы расходов на периодическое обязательное медицинское обследование работников ДООУ. Компенсация начисляется по личному заявлению работника в соответствии с приказом заведующего ДООУ в течение испытательного срока при приеме на работу.

20. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

IV. Условия, виды и размеры стимулирующих выплат

21. В ДООУ устанавливаются в соответствии с действующим нормативным актом Учредителя следующие виды стимулирующих выплат:

- Выплата по показателям эффективности деятельности
- Интенсивность и высокие результаты труда;
- Стаж работы в отрасли образования;
- Премия по итогам работы за определенный период;
- Персональные надбавки;
- Материальное поощрение;
- Материальная помощь.

22. Размер выплат определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере в рублях.

23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются для педагогических работников по критериям эффективности педагогической деятельности (приложение 1).

24. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления ежемесячно устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат и закрепляется в протоколе заседания, утверждаются распорядительным актом ДООУ в пределах фонда оплаты труда.

25. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда могут быть установлены работникам:

Должность	Показатели	Размер выплаты	На период
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Проведение мероприятий по осуществлению контроля и ведение документации по охране труда	20%	Год
	Наполнение методического кабинета в соответствии с ФГОС, изучение и использование в работе современных методов и технологий	15%	Месяц

	обучения.		
	Координация работы электронных операторов по представлению информации по учреждению в сети Интернет, своевременное информационное обновление АИС «Электронный детский сад»	10%	Год
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году.	3000 руб.	Месяц
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части (завхоз)	Создание условий для бесперебойной работы учреждения в соответствии с нормами охраны труда и безопасности.	20%	Квартал
	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году.	3000 руб.	Месяц
	Сопровождение и постоянный контроль работы систем инженерных коммуникаций.	10%	Год
	Выполнение поручений руководителя при подготовке документации в рамках уставной деятельности	3000 руб.	Месяц
Главный бухгалтер	Применение в работе законодательных и нормативных документов, соблюдение финансовой дисциплины.	20%	Год
	Выполнение работ по финансовым направлениям деятельности учреждения, рациональное планирование расходов финансовых средств.	20%	Квартал
	Обеспечение эффективной работы финансового подразделения	3000 руб.	Месяц
Все сотрудники	Рациональная и качественная организация труда на рабочем месте.	От 1000 руб.	Месяц
	Расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ (контрактный управляющий)	10 000 руб.	Год
	Активное творческое участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий (1 сценарий праздника)	1000 руб.	Месяц

	Напряженность и интенсивность порученной работы (посещаемость свыше 120 детей); отсутствие конфликтных ситуаций	50%	Месяц
	Ведение документации по организации питания в отсутствие мед. работника	10%	Месяц
Младший воспитатель	Дополнительный гигиенический уход за детьми раннего возраста	10%	Месяц
	Посещаемость свыше 80% списочного состава воспитанников группы	20%	Месяц
Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания	Дополнительные работы по ремонту помещений и объектов на территории ДОУ (в т.ч. подрезка деревьев, кустарников, ремонт ограждений и построек на прогулочных площадках, косметический ремонт помещений, внеплановый выход на работу в связи с аварийной ситуацией)	30% должностного оклада	Год
	Напряженность и высокое качество выполнения порученной работы при подготовке учреждения к новому учебному году	25% должностного оклада	Месяц
Кладовщик	Эффективное и своевременное выполнение мероприятий в соответствии с СанПиН	20% должностного оклада	Месяц
	Рациональная организация труда при работе с поставщиками по обеспечению своевременных поставок продукции, отсутствие инфекционных заболеваний	20% должностного оклада	Месяц
Повар, кухонный работник	Отсутствие жалоб и претензий, в том числе со стороны надзорных органов	30% должностного оклада	Полугодие
	Обеззараживание оборудования и поверхностей на пищеблоке с применением дез.средств	10% должностного оклада	Год

26. В целях соблюдения регионального законодательства при начислении заработной платы приказом по учреждению обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты в размере от 10 до 15% должностного оклада для достижения размера минимальной оплаты труда.

27. Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

28. Выплаты за стаж работы в отрасли образования устанавливаются персонально следующим образом:

до 3 лет – 10% должностного оклада,

от 3 до 7 лет – 12% должностного оклада,

от 7 до 14 лет – 15% должностного оклада,

от 14 до 20 лет – 17% должностного оклада,

от 20 лет – 20% должностного оклада.

29. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад работника в работу по уставной деятельности ДООУ руководитель применяет единовременное премирование работников в рамках фонда оплаты труда:

✓ в связи с праздничными и юбилейными датами со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 55-, 60-летие и т.д.),

✓ при увольнении в связи с выходом на пенсию,

✓ в связи с празднованием Дня дошкольного работника,

✓ к Почетной грамоте или Благодарности руководителя ДООУ, главы муниципального образования, регионального правительства, Министерства образования и т.п.

30. Стимулирующие выплаты, независимо от размера и условий предоставления, не являются обязательной частью заработной платы.

IV. Условия предоставления материального поощрения.

31. Основные условия для осуществления выплат стимулирующего характера:

➤ Успешное и добросовестное исполнение функциональных и должностных обязанностей работника в соответствующем календарном периоде;

➤ Инициатива, творчество при применении современных инновационных форм и методов организации деятельности;

➤ Подготовка и активное творческое участие в важных и срочных мероприятиях, связанных с уставной деятельностью ДООУ;

➤ Качественная подготовка и своевременная сдача строгой отчетности;

➤ Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ДООУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, поручений руководителя.

➤ Качественное и своевременное выполнение поручений, связанных с обеспечением уставной деятельности ДООУ, проведение мероприятий; подведение итогов образовательного процесса.

32. При наличии оснований в рамках установленного фонда оплаты труда, премирование работников производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, квартал, месяц).

33. При определении размеров стимулирующих выплат должно учитываться:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны надзорных органов.
- укрепление материальной базы, сохранность имущества.
- результаты смотров, конкурсов, аттестации.

34. Размер надбавки уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременное выполнение поручений руководителя ДООУ, его заместителей, по факту нарушении трудовой дисциплины (в том числе опоздание на работу, преждевременный уход с работы);

35. Основания для лишения или уменьшения стимулирующих выплат:

- Распространение инфекционных заболеваний - 100 %;
- Возникновение ситуаций по вине работника, создающих угрозу жизни и здоровья воспитанников и работников, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся -100%;
- Нанесение материального ущерба имуществу работодателя и работников при исполнении своих обязанностей – 100%;
- Грубое нарушение трудовой дисциплины - 100 %;
- Обоснованные жалобы родителей - 100 %;
- Срывы сроков сдачи отчетов, табелей - 50 %;
- Неисполнение должностных обязанностей в полном объеме, в том числе при наложении дисциплинарного взыскания - 100 %;
- Создание аварийных ситуаций - 100 %;

36. Лишение стимулирующих выплат работникам производится в соответствии с распорядительным актом ДООУ за тот расчетный период, в котором имело место основание, при котором выплата не начислялась, но не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения, послужившего основанием.

37. Работникам, проработавшим неполный календарный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступления на учёбу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде;

38. Материальная помощь оказывается на основании распорядительного акта ДООУ по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- ✓ Уничтожение имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение и т.п);

- ✓ Необходимость оплаты дорогостоящего лечения самого работника и членов его семьи (с предоставлением платежных документов);
- ✓ Смерть близкого родственника (документы);
- ✓ Иные трудные жизненные обстоятельства (по представлению выборного органа профсоюзной организации).

39. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации, с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную ответственность.

40. Премии выплачиваются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусках, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

V. Заключительные положения

41. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием и принимаются на его заседании.

42. Положение действует до принятия нового положения, которое принимается решением Общего собрания в установленном порядке.

Приложение 1.

Показатели эффективности педагогической деятельности.

Воспитатель, учитель-логопед
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)
Качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством педагога
Разработка и реализация экскурсионных и экспедиционных программ;
Участие в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников
Участие в профессиональных конкурсах
Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.
Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
Изучение и анализ индивидуальных достижений воспитанников;
Аналитическая деятельность (посещение и оценка НОД других педагогов)
Методическая и инновационная деятельность (наставничество молодых специалистов, подготовка и проведение открытой непосредственно образовательной деятельности; проведение мастер-классов, участие в семинарах, педагогических советах)
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.
Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса в общей численности родителей группы;
Творческое участие в подготовке и проведении открытых мероприятий для родителей (праздников, развлечений, проектной деятельности)
Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов;
Степень участия родителей в совместной творческой деятельности.
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольной образовательной организации;
Степень участия в работе творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы;
Степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников;

Реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности;
Внедрение передового педагогического опыта, опыта семейного оздоровления и др.;
Проведение анализа заболеваемости воспитанников;
Разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости
Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей
Использование в работе новых направлений для выявления творческих способностей детей;
Осуществление педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей;
Проведение профилактической работы с семьями социального риска.
Создание элементов образовательной инфраструктуры
Формирование комфортной образовательной среды в соответствии с ФГОС (мобильность, эстетичность, безопасность и др.)..
Создание обогащенной развивающей среды группы
Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников образовательного учреждения в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных)

Инструктор по физкультуре

Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)
Качество и результат творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством тренера по физическому воспитанию;
Участие тренера по физическому воспитанию в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников.
Участие тренера по физическому воспитанию в профессиональных конкурсах.
Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.
Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников:
Степень участия в проведении изучения индивидуальных достижений детей в области здоровья и физического развития;
Методическая и инновационная деятельность тренера по физическому воспитанию (подготовка и проведение открытой непосредственно образовательной деятельности; проведение мастер-классов, участие в семинарах, педагогических советах, проведение праздников, развлечений)
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.
Доля родителей, положительно оценивающих деятельность тренера по

физическому воспитанию по результатам опроса в общей численности родителей ДОУ;
Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов;
Качество проведения мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников.
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы
Участие тренера по физическому воспитанию в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольной образовательной организации;
Степень участия тренера по физической культуре в работе творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы;
Степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
Проведение системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников
Реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности на уровне дошкольной образовательной организации
Внедрение передового педагогического опыта, в том числе опыта семейного оздоровления и др.;
Использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с воспитанниками разной возрастной группы с учетом их образовательных потребностей.
Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей
Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей воспитанников с индивидуальными творческими способностями.
Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей
Создание элементов образовательной инфраструктуры
Создание обогащенной развивающей среды физкультурного зала для проведения физкультурно-оздоровительной работы.

Музыкальный руководитель

Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)
Качество и результат творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством музыкального руководителя;
Участие музыкального руководителя в совместной работе со школой по

вопросам преемственности образования воспитанников.
Участие в профессиональных конкурсах
Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.
Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
Изучение и анализ индивидуальных достижений воспитанников;
Методическая и инновационная деятельность музыкального руководителя (подготовка и проведение открытой непосредственно образовательной деятельности; проведение мастер-классов, участие в семинарах, педагогических советах, проведение праздников)
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.
Доля родителей, положительно оценивающих деятельность музыкального руководителя по результатам опроса в общей численности родителей ДООУ;
Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов;
Качество проведения мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников
Участие в разработке и реализации основной образовательной программы
Участие музыкального руководителя в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольной образовательной организации;
Степень участия музыкального руководителя в работе творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы;
Степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников при проведении непосредственно образовательной деятельности;
Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей
Использование в работе новых направлений для выявления творческих способностей детей;
Осуществление педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей;
Создание элементов образовательной инфраструктуры
Формирование комфортной образовательной среды в соответствии с ФГОС (мобильность, эстетичность, безопасность и др.).
Создание обогащенной развивающей среды музыкального зала для проведения НОД, праздников, развлечений.