

Управление образования Администрации города Новочеркасска Ростовской области
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 37
346406, г.Новочеркасск, ул.Речная, 4-а
тел:8(863-52)610-16 E-mail: progimnazia4@yandex.ru
ИНН 6150022597; КПП 615001001

ПРИНЯТО:
На Совете ДОУ
МБДОУ детского сада № 37
01 сентября 2021 года



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
МБДОУ детским садом № 37
И.Н.Захарова

ПРИКАЗ №143 от 01.09.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 37 города Новочеркасска

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 37 города Новочеркасска (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 37 (далее – Детский сад), подведомственного Управлению образования Администрации города (далее – орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заведующего Детским садом, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов (ставок заработной платы), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения Совета ДОУ.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы работника Детского сада осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Детского сада, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников Детского сада (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. В целях совершенствования условий оплаты труда работников, в том числе порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.4. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.5. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.5.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблицах №№ 1-3.

Таблица № 1

**Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	5581,0

Таблица № 2

**Минимальные размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Должности» педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8027,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	8417,00
3-й квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	8828,00
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9262,0

2.5.3. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников культуры**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	5071,0

1	2	3
уровень		
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер	6449,0

2.5.4. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общепрофессиональным профессиям рабочих

Профессиональные квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер ставки заработной платы, рублей
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов:	
	кухонный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	
	1-й квалификационный разряд	4047,0
	2-й квалификационный разряд	4411,0
	3-й квалификационный разряд	4477,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов:	
	повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	4-й квалификационный разряд	4957,0
	5-й квалификационный разряд	5244,0

Примечание к таблице № 4:

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим 1-й класс.

2.5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Детском саду устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета ДОО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Заведующим Детского сада проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются заведующим Детского сада каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Детского сада за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплачиваемые в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается заведующим Детского сада работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарную часть должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части

должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается заведующим Детского сада работникам Детского сада в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, процент
1	За работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы компенсирующей и оздоровительной направленности:	
	руководителям учреждений, заместителям руководителей	до 15
	педагогическим работникам и младшим воспитателям, непосредственно занятым в таких группах	до 15
2	За работу в образовательных учреждениях, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
	руководителю в общеобразовательных школах, дошкольных образовательных учреждениях	до 15
	педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	до 20
3	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных, дошкольных учреждениях:	
	руководителю учреждения, заместителю руководителя, педагогическим и иным работникам, обеспечивающим оказание муниципальных услуг таким обучающимся	до 20
4	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):	

	педагогическим работникам	20
5	За работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах):	
	руководителям учреждений (подразделений), заместителям руководителей, педагогическим и другим работникам	до 20

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда в установленных диапазонах определяется исходя из степени занятости работника в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях).

3.3.6. Заведующим Детского сада при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам Детского сада устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размер доплат за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, процент
1	2	3
1	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами в общеобразовательных учреждениях	до 15
2	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, творческих группах, методических объединениях:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 20
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15
	членам комиссий, групп	до 20
3	За работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
4	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку	15

1	2	3
	экспертного заключения	
	от 30 и более	до 100
5	Работникам учреждений, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
6	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
7	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
8	Педагогическим работникам и иным работникам учреждений, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работникам учреждений (за исключением педагогических работников), участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, – за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:	
	руководитель пункта проведения экзамена (далее – ППЭ)	1,8
	организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ	1,2
	ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Примечания к таблице № 6:

1. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.3.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку

письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.3.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, образующих новые должностные оклады, ставки заработной платы:

20 процентов – в общеобразовательных и дошкольных учреждениях;

5 процентов – в учреждениях дополнительного образования.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Детском саду могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут выплачиваться за счет областного и местного бюджетов, а также за счет внебюджетных средств.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от

заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются Детским садом самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда (приложение 1 к Положению об оплате труда).

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом заведующего Детского сада.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам Детского сада, в том числе заведующему (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

заведующему – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам Детского сада – заведующим в соответствии с Порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера (приложение 1 к Положению об оплате труда) и перечнем должностей относящихся к административно - управленческому персоналу, утвержденным приказом заведующего Детского сада.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Детского сада надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем Детского сада в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного заведующему Детского сада.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ заведующему Детского сада, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям заведующего, главному бухгалтеру Детского сада могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим Детского сада в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, с учетом общего количества лет, проработанных в дошкольных образовательных учреждениях вне зависимости от их ведомственной принадлежности (далее – стаж работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы:

от 1 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;
от 10 до 15 лет – 20 процентов;
свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, в случае, если данный стаж учитывался работнику при назначении повышающего коэффициента за выслугу лет до 01.01.2017.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в Детском саду, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Детским садом самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа заведующего Детского сада.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.8.2. Премирование заведующего учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Детского сада.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Детского сада, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам Детского сада устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.9.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, соответствующей профилю обучения.

Надбавка за квалификацию устанавливается работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1.1. педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9.2. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены

нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам Детского сада устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.10. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел 5. Условия оплаты труда заведующего учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата заведующему, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заведующему устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	16056,0
Образовательные учреждения II и III группы по оплате труда руководителей	14599,0
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	13272,0

5.3. Размеры должностных окладов заместителей заведующего Детским садом и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего учреждения.

Установление должностных окладов заместителям заведующего и главному бухгалтеру осуществляется приказом заведующего, исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителей и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.4. С учетом условий труда заведующему Детского сада, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Заведующему Детского сада, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу.

5.7. Заведующий Детского сада, заместители заведующего помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Детском саду.

Оплата труда заведующего Детского сада и заместителей заведующего за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же Детском саду устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности с учетом надбавки за квалификацию.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться заведующим, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями заведующего – заведующим учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая заведующим Детского сада в том же Детском саду, совместительством не считается.

5.8. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заведующему, его заместителям и главному бухгалтеру Детского сада устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы

заведующего Детского сада, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.8.1. Заведующему Детского сада предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

Среднесписочная численность, человек	Предельная кратность дохода
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
От 151 до 200	5,5
Свыше 200	6,0

5.8.2. Для заместителей заведующего, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного заведующему Детского сада, на 0,5.

5.8.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заведующему Детского сада, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для заведующего Детского сада и не более 5,5 для заместителей заведующего, главного бухгалтера.

5.8.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.8.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут заведующий и главный бухгалтер Детского сада.

5.9. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.9.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Объемные показатели для отнесения учреждений
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

1	2	3	4
2	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других учреждениях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
7	Наличие филиалов	за каждый филиал: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования), физкультурно-оздоровительного комплекса	за каждый вид	до 15
10	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15

1	2	3	4
11	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе учреждения, используемых для обучения в учебном процессе	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
12	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
13	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений		до 20
14	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
16	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
17	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
18	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов; наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов; кабинета звукозаписи, библиотеки, кабинета ксерокопии, костюмерной; натюрмортного, методического фондов	за каждый вид	до 10
19	Наличие концертного зала, музея, кабинета звукозаписи, хорового класса, класса хореографии, сценического класса для театральных отделений школ искусств, выставочного зала, скульптурного класса, мастерских	за каждый вид	до 20
20	Наличие на балансе учреждения музыкальных инструментов: коллекционных, заказных; оборудования, используемого для творческой	за каждый коллекционный инструмент	3

1	2	3	4
	деятельности; дорогостоящих концертных инструментов (например: баян «Юпитер», аккордеон «Супита» и др.)		

Примечания к таблице № 9:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных и дошкольных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года;

в учреждениях дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.9.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Детского сада.

5.9.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.9.1 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Детском саду, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.9.4. Группа по оплате труда заведующего Детского сада в зависимости от суммы баллов, набранной по объемным показателям, определяются согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Порядок отнесения Детского сада к группе
по оплате труда заведующего в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.9.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая заведующего Детского сада и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения Совета ДОО и при условии, что педагогические работники, для которых Детский сад является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.8.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников Детского сада за счет средств областного и местного бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников Детского сада за счет средств, полученных Детским садом от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Заведующему, заместителям заведующего, главному бухгалтеру Детского сада за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного либо местного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

для заведующего – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

для заместителей заведующего, главного бухгалтера – заведующим Детского сада в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Детского сада, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных Детским садом от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания Детского сада органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

7.3. Работникам Детского сада может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

заведующим Детского сада – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления заведующего;

работникам Детского сада – заведующим Детского сада в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Совета ДООУ, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы заведующего Детского сада, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам Детского сада являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом Детским садом самостоятельно.

Составил заведующий МБДОУ детским садом № 37



И.Н. Захарова

**Порядки, условия установления выплат
стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 37.**

Раздел 1. Общие Положения.

1.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера является приложением к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ детского сада № 37(далее по тексту - МБДОУ) и определяет следующие виды надбавок и доплат:

- 1.1.1. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1.1.2. надбавки за качество выполняемых работ;
- 1.1.3. выплаты премий за основные результаты образовательной, хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц (квартал, и др.).

1.2 Определение размера доплат, надбавок, премий работникам осуществляет комиссия по рассмотрению установления доплат компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат, утвержденная приказом по МБДОУ (далее по тексту - Комиссия).

1.3 Комиссия создается в количестве 3-5 человек, из представителей администрации МБДОУ, представителей, наиболее компетентных и опытных работников МБДОУ.

1.4 Состав комиссии утверждается приказом заведующего по решению общего собрания трудового коллектива.

1.5 Комиссия имеет право решать следующие задачи:

- 1.5.1.Изучение аналитического материала о качестве работ, выполненных работниками МБДОУ, в ходе внутреннего контроля.
- 1.5.2. Проводить проверку трудовых книжек сотрудников с целью установления стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет.
- 1.5.3.Оценивать качество и результативность работы сотрудников на основании показателей и критериев оценки результативности работы, самоотчета работников.

1.6. Порядок работы Комиссии

- 1.6.1. На основании решения Комиссии руководителем МБДОУ издается соответствующий приказ об утверждении размера доплат, надбавок, премий работникам.
- 1.6.2. Разногласия между решением Комиссии и работником МБДОУ рассматриваются на общем собрании трудового коллектива или заседании педагогического совета.
- 1.6.3. Заседание комиссии проводится ежемесячно 28, 29 числа текущего месяца и оформляется протоколом.
- 1.6.4. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива, представителя органа самоуправления.

**Раздел 2. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие
результаты работы.**

2.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам, занимающим основную должность.

2.3. Условия стимулирования старшего воспитателя:

2.3.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам деятельности старшего воспитателя ДОО устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда педагогов, в пределах фонда оплаты труда учреждения и распределяются между педагогами Комиссией.

2.3.2. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда рассматриваются Комиссией и утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

2.3.3. Оценка результативности деятельности старшего воспитателя производится ежемесячно за конкретные показатели (приложение 1 к Порядку) и могут быть изменены, если качество работы старшего воспитателя изменилось.

2.4. Условия стимулирования воспитателей и специалистов ДОО (далее по тексту педагогов):

2.4.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам деятельности педагогов МБДОУ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда педагогов, в пределах фонда оплаты труда учреждения и распределяются между педагогами Комиссией **в период с 01 января по 31 мая и с 01 сентября по 31 декабря. В летний период начисление и выплата надбавок за интенсивность и высокие результаты работы по итогам деятельности педагогов МБДОУ не производится.**

2.4.2. Оценка результативности деятельности педагогов МБДОУ ежемесячно и могут быть изменены, если качество работы педагога изменилось.

2.4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть снята полностью или уменьшена на основании приказа заведующего, по решению комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета и педагогического совета МБДОУ в случаях:

2.4.3.1. Если на педагога МБДОУ за период налагалось дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов, письменная жалоба родителей;

2.4.3.2. Педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики;

2.4.3.3. Нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка ДОО);

2.4.3.4. Приказы об установлении, снятии, уменьшении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы доводятся до сведения педагогов под роспись.

2.5. Критерии оценки результативности и качества труда педагогов ДОО

2.5.1. В основе определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы лежат показатели и критерии результативности и качества труда педагогов.

2.5.1.1. Критерии оценки результативности и качества труда старшего воспитателя (приложение 1 к Порядку).

2.5.1.2. Критерии оценки результативности и качества труда воспитателей (приложение 2 к Порядку).

2.5.1.3. Критерии оценки результативности и качества труда специалистов (приложение 3 к Порядку).

2.5.1.4. Перечень критериев результативности и качества труда педагогов МБДОУ может быть дополнен, изменен с учетом особенностей образовательной системы МБДОУ.

2.5.1.5. Порядок определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогов.

2.5.1.6. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогу устанавливается в абсолютном размере, эквивалентным суммарному балу.

2.6. Подсчёт суммарного бала:

2.6.1. На основе самоанализа педагога производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев.

2.6.2. Баллы, полученные всеми педагогами ДОО, суммируются, имеющаяся сумма в пределах фонда оплаты труда учреждения делится на общее количество баллов. В соответствии с этим определяется денежное содержание каждого балла в абсолютном размере (рублях).

2.6.3. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы индивидуально каждому педагогу.

2.6.4. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогам ДОУ производятся ежемесячно в строгом соответствии с полученными баллами.

Раздел 3. Порядок и условия установления надбавки за качество выполняемых работ

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (но не более, чем размер надбавки за качество выполняемых работ установленной Учредителем заведующему) устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность качества выполняемых работ, в пределах фонда оплаты труда учреждения

3.1.1. Главному бухгалтеру:

- за профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ;
- за выполнение разовых задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей;
- за выполнение функций члена комиссии по размещению муниципальных заказов;
- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за системный подход к планированию и анализу деятельности(внешняя оценка);
- за разработку и освоение новых программ, интернет ресурсов, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- за подготовку и обоснование экономических расчетов;
- за выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по городу;
- за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.);
- Участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (взаимодействие ДОУ с ГБОУ ДПО РО РИПК и ПРО «Модернизация муниципальных систем дошкольного образования приказ МО и ПО РО №359 от 30.05.2014г. – учреждение в эксперименте по 2018 год.);
- За подготовку информации по ДОУ и размещение на интернет-сайтах и порталах(официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях - <http://bus.gov.ru/> ; Контур-Экстерн; АЦК-планирование; АЦК-финансы)

3.1.2. Заместителю заведующего по АХР:

- за профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;

- Участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (взаимодействие ДОО с ГБОУ ДПО РО РИПК и ПРО «Модернизация муниципальных систем дошкольного образования приказ МО и ПО РО №359 от 30.05.2014г. – учреждение в эксперименте по 2018 год.);
- За разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- За подготовку информации по ДОО для размещений на интернет-сайте АРМ МЭЭРО;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОО;
- за организацию мероприятий по энергосбережению в ДОО;
- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей,
- за выполнение функций члена различных комиссий в ДОО.

3.1.3. Заместителю заведующего во ВМР:

- за участие в работе ММРЦ, взаимодействие с ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО по теме: «Использование ИКТ в образовательном процессе ДОО как условия реализации ФГОС ДО»;
- за организация деятельности ДОО по продвижению технологии развивающих игр В.В.Воскобовича «Сказочные лабиринты игры» в практику работы педагогов области, в режиме областного тьюторского центра;
- за участие в работе городской опорной площадки по теме: «Использование ИКТ в образовательном процессе ДОО, как условия реализации ФГОС ДО»;
- за подготовку информации для размещения на интернет-сайте учреждения (официальный сайт учреждения sad37/novoch-deti.ru и др.);
- за повышение авторитета и имиджа ДОО, подготовку и проведение в рамках и проведение в рамках внутрисадовых и городских методических мероприятий, семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования на базе ДОО;
- участие в творческой группе по разработке методического сопровождения инновационного проекта «Формирование медиакомпетентности педагога дошкольного учреждения в процессе конструирования мультимедийной образовательной среды»;
- за положительную динамику роста творчества и профессиональной активности педагогов (активное участие педагогов в творческих конкурсах разного уровня)

3.1.4. Бухгалтеру:

- за использование информационно-коммуникативных и цифровых технологий (работа на Общероссийском официальном сайте закупок МБДОУ детского сада № 37 "bus.gov.ru") ; п.3.1.3 Приложения №1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 37 утв.пр. 259 от 29.12.2016 г.
- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;
- за профессиональное мастерство , за высокие деловые качества, за владение передовыми приемами и методами труда, за устойчивую высокую производительность, за выполнение следующих показателей: за творческий подход к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности за результаты деятельности;
- за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.).

3.1.5. Остальным работникам:

- за профессиональное мастерство выплачивается работникам, обладающим высокими деловыми качествами, владеющими передовыми приемами и методами труда, имеющим устойчиво высокую производительность за выполнение следующих показателей: овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей, за

творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности, освоение новых технических средств и методов работы, оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;

- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;
- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- за участие в общественной деятельности;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за участие в уборке прилегающей территории;
- за озеленение участков и уход за растениями;
- за участие в косметическом ремонте помещений, здания, оградительного забора и др;
- за оперативное устранение последствий аварийных ситуаций;
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей;
- за выполнение функций члена различных комиссий в ДООУ;
- за стирку ковровых покрытий;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (совет учреждения, родительский комитет, профсоюзный комитет, творческие группы).

3.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплаты премий за основные результаты образовательной, хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц (квартал, и др.).

4.1. Порядок выплата премий вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников в количественных и качественных результатах труда, в организации, проведения, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышение его эффективности.

4.2. Порядок устанавливает формы материального стимулирования работников МБДОУ, предусматривающие:

4.2.1. премиальную систему оплаты труда;

4.2.2. показатели, условия и размеры премирования за текущие результаты финансово-хозяйственной деятельности и по итогам работы за год.

4.3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечении выполнения МБДОУ уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

4.4. В число премируемых работников входят:

4.4.1. педагогические работники;

4.4.2. учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал;

4.4.3. административно-управленческий персонал.

4.5. Премирование производится за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты в пределах должностного оклада (до 100 % или в абсолютном размере).

4.6. Настоящим Порядком предусматривается текущее и единовременное премирование

4.6.1. за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

4.6.2. за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4.6.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- 4.6.4. за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 4.6.5. за соблюдение исполнительской дисциплины;
- 4.6.6. за личный вклад в развитие учреждения и повышение имиджа ДОУ;
- 4.6.7. за участие в общественной работе;
- 4.6.8. за обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.7. Текущее премирование осуществляется по результатам финансово-хозяйственной деятельности за месяц, квартал, год в случае достижения работникам высоких производственных показателей при единовременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. В приказе о премировании указывается период, за который производится выплата, например: по итогам работы за сентябрь (квартал и др.), достигнутые за этот период показатели (перечисляются достижения и количественные размеры достижений).

4.8. Премирование может производиться как в процентах к должностном окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

4.9. Премия выплачивается по приказу руководителя согласованному с общим собранием трудового коллектива на основании решения Комиссии.

Приложение 1
к Порядку и условиям
установления выплат
стимулирующего характера
утвержденному приказом №143 от 01.09.2021 г.

Таблица подсчета баллов _____ **старшего воспитателя,**
за период: _____

	Показатели	Балл оцениван ия	Фактическ ий балл	Приложение
1	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ: -Наличие публикаций в профессиональных изданиях Личное участие в Конкурсах и подготовка педагогов для конкурсов профессионального мастерства всех уровней (интернет - конкурсы)	10		<i>Диплом, сертификат</i>
2	ММРЦ. Подготовка педагогов, мероприятий для показа в рамках открытых просмотров, написание отчетов, докладов, выступлений и т. д.	10		<i>Планы проводимых мероприятий</i>
3	Тьютерский центр – В.В. Воскобовича (методическое сопровождение, ведение отчетности, консультирование тьютеров)	10		<i>Отчет.</i>
4	Участие в городских мероприятиях (личное участие или куратор): - сетевое взаимодействие -тематические недели - Выступления на ГМО с опытом работы (доклад, презентация, видео) - Мастер-классы	5		<i>Сертификат Выписка из протокола</i>
5	Ведение инновационной работы: организация и сопровождение экспериментальной работы по апробации содержания образования			<i>Отчет</i>
6	Разработка и сопровождение социокультурных проектов	5		<i>Проект приказа, отчет</i>
7	Подготовка информации для официальных интернет-сайтов ДОУ, ИПК и ПРО, УО, Администрации	5		<i>Скан страницы</i>
8	Работа в творческих, рабочих группах, службах, комиссиях.	5		<i>Приказ</i>
9	Подготовка методического сопровождения организации работы с одарёнными детьми.	5		<i>Приказ</i>
10	Подбор, разработка методического сопровождения обучения воспитанников с ОВЗ			<i>Аналитическая справка</i>
11	Организация различных форм анкетирования родителей по оценке удовлетворённости процессом и			<i>Проект приказа</i>

	результатом деятельности ДОУ.			
1 2	Оформление документов, подтверждающих эффективность и результативность работы педагогов с детьми и родителями в участии в конкурсах, фестивалях, проектах (-изготовление сертификатов и грамот)	5		<i>Сертификаты, грамоты</i>
	ИТОГО			

Приложение 2
к Порядку и условиям
установления выплат
стимулирующего характера
утвержденному приказом №143 от 01.09.2021 г.

Таблица подсчета баллов воспитателя,
за период: _____

№	Критерии	Баллы	Баллы		Примечание
			самооценка	комиссия	
1.Критерии профессионального роста педагога					
1.1	Выполнение муниципального задания,				
	сохранение контингента 70% и выше	5			Мониторинг
1.2	Городские методические объединения:				
	- выступление на ГМО, школе профессионального совершенствования с опытом работы (доклад, презентация, видео)	5 баллов (личное участие, за каждое мероприятие)			Приказ, конспекты выступлений.
	- показ деятельности с детьми (на город)	5 баллов (личное участие, за каждое мероприятие)			Приказ, конспект занятия.
	- участие в проведении занятий муниципальной опорной площадки, курсов повышения квалификации	5 баллов (личное участие, за каждое мероприятие)			Приказ, конспект выступления.
1.3	Наличие публикаций в профессиональных изданиях:				
	- представления опыта в печатных профессиональных изданиях	5			Скриншот, ссылка, ксерокопия документа, подтверждающего участие.
	- представление опыта на электронных образовательных ресурсах	3 (за каждый)			Скриншот, ссылка, ксерокопия документа, подтверждающего участие.
1.4	Конкурсы профессионального мастерства				
	Заочное участие/участник - ДОУ	1			Ксерокопия документа, подтверждающего участие.
	- муниципальный	2			
	- региональный	3			
	- федеральный	4			
	Заочное участие/победитель - ДОУ	2			
	- муниципальный	3			
	- региональный	4			
	- федеральный	5			

	Конкурсы профессионального мастерства (очное участие)	5 (за каждый)			<i>Ксерокопия документа, подтверждающего участие.</i>
1.5	Участие в городских мероприятиях (личное участие):				
	- сетевое взаимодействие (Сетевое взаимодействие между садами, «Солнечный дом»)	5			<i>Приказ, документ, подтверждающий участие.</i>
	- тематические недели	10			<i>Приказ, документ, подтверждающий участие.</i>
	- августовские конференции	5			<i>Приказ, документ, подтверждающий участие.</i>
1.6	Повышение квалификации:				
	- авторские семинары, авторские курсы	3			<i>Ксерокопии документов, подтверждающих участие.</i>
	- вебинары (один и более)	3			<i>Ксерокопии документов, подтверждающих участие.</i>
1.7	Награды различных уровней:				
	Награды различных уровней: - ДОУ	3 (за каждый)			<i>Ксерокопии документов, подтверждающих участие.</i>
	- муниципальный	5 (за каждый)			<i>Ксерокопии документов, подтверждающих участие.</i>
	- региональный	10 (за каждый)			<i>Ксерокопии документов, подтверждающих участие.</i>
	- федеральный	15 (за каждый)			<i>Ксерокопии документов, подтверждающих участие.</i>
2. Критерии за работу в инновационном режиме					
2.1	ММРЦ, тьютерский центр:				
	- участие в показе деятельности с детьми, представление опыта работы, проведение мастер классов, практических занятий	10 баллов (личное участие, за каждое мероприятие)			<i>Приказ, конспекты выступлений.</i>
	- подготовка раздаточного информационного материала	5			<i>Приказ.</i>
2.2	Реализация социокультурных проектов (ДОУ и собственных утвержденных приказом):				
	- активное участие в социокультурных проектах	5 (за каждый)			<i>Приказ, утвержденный проект, копия документа, подтверждающего участие.</i>
	- оказание помощи в подготовке и	5 (за каждый)			<i>Приказ.</i>

	проведении социокультурных проектов, конкурсов и др. методических мероприятий				
2.3	Использование активных форм работы с родителями: (мастер- классы, тренинги, конкурсы, выставки, гостиные, кружки, клубы, др. формы работы в онлайн- режиме)	3 (за каждый)			Приказ, конспекты.
2.4	Изготовление дидактических игр и пособий для работы с детьми	3 (за общее количество игр и дидактическ их пособий)			Аннотация по использованию игры (цели, правила игры).
2.5	Совершенствование РППС , изготовление тематических атрибутов для оформления праздничных мероприятий	3 (за каждое мероприятие)			Приказ.
2.6	Внедрение инновационных программ и технологий (кроме, ИКТ и Воскобовича)	5			Приказ.
3. Критерии оценки качества работы с детьми					
3.1	Организация работы детских объединений	5			Приказ.
3.2	Конкурсы детского творчества на уровне:				
	ДОУ - привлечение родителей к участию в творческих конкурсах	1 (за общее количество участников)			Приказ, сертификаты.
	- победитель в творческом конкурсе	1 (за общее количество победителей)			Приказ, копии наград.
	- личное участие педагога с воспитанником в творческом конкурсе	2 (за один и более)			Приказ, сертификаты.
	- победитель в творческом конкурсе (педагог с воспитанником)	2 (за каждый диплом)			Приказ, копии наград.
	города: - привлечение родителей к участию в творческих конкурсах	1 (за общее количество участников)			Приказ, положение конкурса, сертификаты.

	- победитель в творческом конкурсе	2 (за общее количество победителей)			Приказ, положение конкурса, копии наград.
	- личное участие педагога с воспитанником в творческом конкурсе	2 (один и более)			Приказ, положение конкурса, сертификаты.
	- победитель в творческом конкурсе (педагог с воспитанником, за каждый)	3 (за каждый диплом)			Приказ, положение конкурса, копии наград.
	области: - привлечение родителей к участию в творческих конкурсах (за общее количество участников)	2 (за общее количество участников)			Положение конкурса, сертификаты.
	- победитель в творческом конкурсе	4 (за общее количество победителей)			Положение конкурса, копии наград.
	- личное участие педагога с воспитанником в творческом конкурсе	3 (за общее количество участников)			Положение конкурса, сертификаты.
	- победитель в творческом конкурсе (педагог с воспитанником)	4 (за каждый диплом)			Положение конкурса, копии наград.
	международные, всероссийские конкурсы: - участники конкурсов	4 (за общее количество конкурсов)			Положение конкурса, сертификаты.
	- победитель всероссийских, международных конкурсов	5 (за каждый конкурс)			Положение конкурса, копии наград.
4. Критерии оценки качества работы педагога социумом					
4.1	Поддержка педагогами имиджа учреждения: - участие в общественных мероприятиях (митинг, демонстрация, концерт, спортивных соревнованиях, выставки творческих работ).	5 (за каждый)			
5. Дополнительные баллы по решению руководителя					
		10			
	Итого:				

Приложение 3
к Порядку и условиям
установления выплат
стимулирующего характера
утвержденному приказом №143 от 01.09.2021 г.

Таблица подсчета баллов специалиста
за период: _____

	Критерии	Баллы	Баллы		Примечание
			самооцен ка	комисс ия	
1. Критерии профессионального роста педагога					
1.1 Городские методические объединения:					
	- Выступление на ГМО с опытом работы (доклад, презентация, видео)	5 баллов (личное участие за каждое мероприятие)			Приказ, конспекты выступлений.
	- Показ деятельности с детьми Город 				

1.2 Наличие публикаций в профессиональных изданиях:					
	- представления опыта в печатных профессиональных изданиях	5			Скриншот, ссылка, ксерокопия документа, подтверждающего участие.
	- представление опыта на электронных образовательных ресурсах	3 (за каждый)			Скриншот, ссылка, ксерокопия документа, подтверждающего участие.
1.3 Конкурсы профессионального мастерства					
	Заочное участие/участник				
	- ДОУ	1			Ксерокопия документа, подтверждающего участие.
	- муниципальный	2			
	- региональный	3			
	- федеральный	4			
	Заочное участие/победитель				
	- ДОУ	2			
	- муниципальный	3			
	- региональный	4			
	- федеральный	5			
	Конкурсы профессионального мастерства (очное участие)	5 (за каждый)			Ксерокопия документа, подтверждающего участие.
	Помощь в подготовке конкурсных материалов (видеоролики, фотоматериалы и пр.)	5 (за каждый)			Приказ
1.4 Участие в городских мероприятиях (личное участие):					
	- сетевое взаимодействие (Сетевое взаимодействие между	5			Ксерокопия документа,

	садами, «Солнечный дом»)				<i>подтверждающего участие.</i>
	- августовские конференции	5			
	- тематические недели	10			
1.5 Повышение квалификации:					
	- авторские семинары, авторские курсы	3			
	- вебинары (один и более)	3			
1.6 Награды различных уровней:					
	ДОУ	3(за каждый)			
	муниципальный	5(за каждый)			
	региональный	10(за каждый)			
	федеральный	15(за каждый)			
2. Критерии за работу в инновационном режиме					
2.1 ММРЦ, тьютерский центр, МОП:					
	- участие в показе деятельности с детьми, представление опыта работы, проведение мастер классов, практических занятий	5 баллов (личное участие за каждое мероприятие)			<i>Приказ, конспекты выступлений.</i>
	- подготовка раздаточного информационного материала	5			<i>Приказ.</i>
2.2 Реализация социокультурных проектов					
	- активное участие в социокультурных проектах	5 (за каждый)			<i>Приказ, утвержденный проект, копия документа, подтверждающего участие.</i>

	- оказание помощи в подготовке и проведении социокультурных проектов, конкурсов и др. методических мероприятий	5 (за каждый)			Приказ.
2.3 Использование активных форм работы с родителями					
	мастер-классы, тренинги, конкурсы, выставки, гостиные, кружки, клубы	3(за каждый)			Приказ
2.4.	Изготовление дидактических игр и пособий для работы с детьми	3 (за общее количество игр и дидактических пособий)			Аннотация по использованию игры (цели, правила игры).
2.5.	Совершенствование РППС, изготовление тематических атрибутов для оформления праздничных мероприятий	3 (за каждое мероприятие)			Приказ.
2.6	Внедрение инновационных программ и технологий (кроме, ИКТ и Воскобовича)	5			Приказ.
3. Критерии оценки качества работы с детьми					
3.1	Работа детских объединений	5			Приказ.
3.2 Конкурсы детского творчества на уровне:					
	ДОУ - привлечение родителей к участию в творческих конкурсах	1 (за общее количество участников)			Приказ, сертификаты.
	- победитель в творческом конкурсе	1 (за			Приказ, копии наград.

	общее количес тво победит елей)			
- личное участие педагога с воспитанником в творческом конкурсе	2 (за один и более)			<i>Приказ, сертификаты.</i>
- победитель в творческом конкурсе (педагог с воспитанником)	2 (за каждый диплом)			<i>Приказ, копии наград.</i>
города: - привлечение родителей к участию в творческих конкурсах	1 (за общее количество участников)			<i>Приказ, положение конкурса, сертификаты.</i>
- победитель в творческом конкурсе	2 (за общее количество победителей)			<i>Приказ, положение конкурса, копии наград.</i>
- личное участие педагога с воспитанником в творческом конкурсе	2 (один и более)			<i>Приказ, положение конкурса, сертификаты.</i>
- победитель в творческом конкурсе (педагог с воспитанником, за каждый)	3 (за каждый диплом)			<i>Приказ, положение конкурса, копии наград.</i>
области: - привлечение родителей к участию в творческих конкурсах (за общее количество участников)	2 (за общее количество участников)			<i>Положение конкурса, сертификаты.</i>

		ков)			
	- победитель в творческом конкурсе	4 (за общее количес тво победит елей)			<i>Положение конкурса, копии наград.</i>
	- личное участие педагога с воспитанником в творческом конкурсе	3 (за общее количес тво участни ков)			<i>Положение конкурса, сертификаты.</i>
	- победитель в творческом конкурсе (педагог с воспитанником)	4 (за каждый диплом)			<i>Положение конкурса, копии наград.</i>
	международные, всероссийские конкурсы: - участники конкурсов	4 (за общее количес тво конкурс ов)			<i>Положение конкурса, сертификаты.</i>
	- победитель всероссийских, международных конкурсов	5 (за каждый конкурс)			<i>Положение конкурса, копии наград.</i>
4. Критерии оценки качества работы педагога социумом					
4.1.	Ролевое участие в детских утренниках (фиксированный бал)	5 (за каждую роль)			<i>Приказ</i>
4.2	- Поддержка имиджа учреждения: -участие в общественных мероприятиях (митинг, демонстрация, концерт,	5(за каждый)			

	спортивные мероприятия). Представление ДОУ на различных уровнях, реклама детского сада, подготовка баннеров, участие в благотворительных акциях				
<i>5. Дополнительные баллы по решению руководителя</i>					
		10			
	Итого				