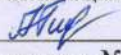


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации ДОУ

 А. С. Галицина
Протокол №3 от 29.02.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Белогорский ДС»



/Тимофеева Л.Н./

Привез №36 от 29.02.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Белогорский детский сад №4 «Ивушка»
(МБДОУ «Белогорский ДС»)**

х. Белогорский

2024 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белогорский детский сад №4 «Ивушка» (МБДОУ «Белогорский ДС») (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Шолоховского района от 08.12.2020 №744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белогорский детский сад №4 «Ивушка» (далее – учреждение), по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

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 руководителя учреждения, включая порядок определения должностного оклада, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, 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 Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и пунктом 4.2. Решения собрания депутатов Шолоховского района от 23.10.2008 №253 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» 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, установленного федеральным законодательством.

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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

Оплата труда работников, 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 муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании 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.

1.8. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета Шолоховского района. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств бюджета Шолоховского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 Решения Собрания депутатов Шолоховского района от 23.10.2008 №253 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»:

- 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице №1.

Таблица №1

Размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
---	---------------------------	--

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя, делопроизводитель	8348,00 5565,00

Таблица №2

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	13212,00 13212,00
2-й квалификационный уровень		
3-й квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	14530,00 14530,00
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель	15244,00

2.3.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](#) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов

профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица №3

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6433,00

2.3.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](#), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица №4

Размеры ставок заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень:	дворник; сторож; уборщик служебных помещений	
	1-й квалификационный разряд	4575,00

2.3.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №5.

Таблица №5

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы

Наименование профессии	Квалификационный разряд	Размер ставки заработной платы (рублей)
машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию здания и сооружений	2-й квалификационный разряд,	4841,00

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.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждениях 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 местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. 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. Руководителю и специалистам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии

квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с пунктами 4.10.- 4.11. раздела 4. настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

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

3.3.1. По результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается, в связи с обеспечением на рабочих местах безопасных условий труда.

3.4. 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.

3.4.1. 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 каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения 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.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со [статьей 153](#) ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.4.4. В соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей №6.

Таблица № 6

Размеры доплат за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	15 до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20

Примечание к таблице № 6

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат 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. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты 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.

4.3 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы 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) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии

оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается: руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплаты за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы (службы):

от 1 года 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 выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктом 4.9.1 пункта 4.9 настоящего раздела (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. 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 учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. 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 другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющем функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

-за квалификацию;

-за специфику работы;

-за наличие ученой степени;

-за наличие почетного звания;

4.9. Выплата за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (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. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам выплата за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается выплата за специфику работы в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (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).

Выплата за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, 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:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

Выплата за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Выплата за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (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:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Выплата за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

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

Выплата за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться выплата за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.13. 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 руководителя учреждения,
включая порядок определения должностного оклада, условия осуществления выплат
компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностного оклада руководителю учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 5.

Таблица №7

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	21844,00

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

5.5. Руководитель учреждения, помимо основной работы имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется, исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется Отделом образования администрации Шолоховского района.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, устанавливается предельный уровень соотношения его среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения), (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №8.

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0

5.6.2. В исключительных случаях по решению Отдела образования администрации Шолоховского района, руководителю учреждения, 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 5 для руководителя учреждения.

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

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями [приказа](#) Минобрнауки России 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 № 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.

6.1.4. 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 России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. 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.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников учреждений за счет средств бюджета Шолоховского района осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителям за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств бюджета Шолоховского района), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - Отделом образования администрации Шолоховского района.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета Шолоховского района и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Отделом образования администрации Шолоховского района.

7.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Отделом образования администрации Шолоховского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя; работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Шолоховского района, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
 - 1.1. руководитель учреждения;
 - 1.2. заведующий хозяйством;
 - 1.3. делопроизводитель

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МБДОУ «Белогорский ДС»

Раздел 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о премировании работников МБДОУ «Белогорский ДС» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденным постановлением Администрации Шолоховского района от 08.12.2020 №744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района»
- 1.2. Настоящее положение определяет порядок и условия премирования Работников дошкольного учреждения.
- 1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы образовательного учреждения и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.
- 1.4. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
- 1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.
- 1.6. Премияльный фонд учреждения формируется за счет экономии средств в фонде оплаты труда после выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения и за счет свободных средств, выделенных учреждению на выполнение муниципального задания, которые могут быть израсходованы на материальное поощрение без ущерба для основной деятельности МБДОУ «Белогорский ДС»
- 1.7. Премирование Работников осуществляется за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

Раздел 2. Порядок и условия премирования.

- 2.1. Премирование работников производится на основании приказа заведующего МБДОУ «Белогорский ДС»
- 2.2. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается заведующим в соответствии с настоящим Примерным положением.
- 2.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.
- 2.3. Премия выплачивается в размере, не превышающем двух должностных окладов.
- 2.4. Премии выплачиваются за истекший период с учетом фактически отработанного времени и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.
- 2.5. Не подлежат премированию работники в следующих случаях:
- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
 - поступившие на работу и отработавшие менее периода, по итогам которого производится премирование.
- 2.6. При определении показателей премирования учитываются:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации

труда;

- качественная подготовка 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.

Раздел 3. Показатели премирования работников школы.

№	Категория	Должности	Показатели премирования
1.	Административно-управленческий персонал	Завхоз	отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в учреждении, своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону, своевременное и качественное выполнение работ, повышение профессионального уровня, качественное составление и своевременная сдача отчетов, мер пожарной безопасности, антитеррора, охраны труда; обеспечение бесперебойной работы электрооборудования и др. аппаратуры, инициативное содействие в косметическом ремонте, содержание в чистоте прилегающих территорий, озеленение, уборка от мусора, снега. Чистка крыши от снега.
2	Специалисты	Воспитатель, старший воспитатель	Оказание качественной консультативно-информационной, психологической и юридической помощи, освоение передовых методов работы, высокие профессиональные навыки в работе с нормативно-правовыми актами, освоение новых форм и отчетности, соблюдение сроков отчетности, использование специальных компьютерных программ, внедрение новых форм работы, отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологического режима в учреждении, повышение профессионального уровня, образцовая организация и проведение праздников, отсутствие обоснованных жалоб родителей, образцовое соблюдение Правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей, дополнительную нагрузку, интенсивность и особая напряженность труда, создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, эстетика оформления помещений), постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности, плодотворное творческое взаимодействие с родителями. Оказание помощи при ремонте детского сада, уборки территории, мусора, снега.
3.	Обслуживающий персонал	Помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья	Образцовое соблюдение санитарно-гигиенических и противоэпидемиологических условий; мер пожарной безопасности, антитеррора, охраны труда; инициативное содействие в косметическом ремонте; содержание в чистоте прилегающих территорий, озеленение, образцовая организация детского питания, уборке мусора, травы и снега.

4.	Технический персонал	Сторож, дворник	Качественное техническое обслуживание котельной, обеспечение безаварийной работы котлов, обеспечение противопожарного режима работы в учреждении, обеспечение сохранности имущества учреждения, отсутствие разбойных нападений, чуткость, бдительность, участие в подготовке к осенне-зимнему сезону, уборка территории от мусора травы, снега. Сброс снега с крыши. Оказание помощи в ремонте детского сада. Соблюдение инструкций по охране труда.
----	----------------------	--------------------	--

Раздел 4. Основания для депремирования.

4.1. Работники МБДОУ «Белогорский ДС» могут быть депремированы частично или полностью за невыполнение показателей и условий премирования.

4.2. Лишение премиальных выплат производится приказом заведующего ДОУ с обязательным указанием причины лишения. Факты невыполнения показателей премирования и нарушения трудовой, финансовой дисциплины подтверждаются объяснительной запиской Работника допустившего нарушение.

4.3. К показателям депремирования, в частности, можно отнести:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда;
- невыполнение приказов, распоряжений и организационно-распорядительных документов директора школы;
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;
- утрату, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения.

Заведующий МБДОУ «Белогорский ДС» _____ Л. Н. Тимофеева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке интенсивности и высоких результатах работы педагогических работников МБДОУ «Белогорский ДС»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников МБДОУ «Белогорский ДС» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белогорский ДС» (далее – Примерное положение), разработанное в соответствии с Постановлением администрации Шолоховского района от 08.12.2020 №744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района»
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение пороговых значений критериев оценки качества и эффективности деятельности педагогического работника.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Данное Примерное положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса определяются положением об оплате труда работников МБДОУ «Белогорский ДС», Коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагогического работника в зависимости от качества трудовой деятельности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогического работника служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогического работника в развитие

системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни образовательной организации.

2.4. Портфолио заполняется каждым педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Примерным положением всех критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его личного портфолио в образовательной организации приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из 3 представителей администрации образовательной организации и членов педагогического коллектива.

2.6. Комиссия избирается сроком на 1 год. Комиссия несет полную ответственность за работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.8. В установленные приказом руководителя образовательной организации сроки (за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом (приложение к Положению), содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- январь, февраль, март, апрель, – (выплаты производятся с 1 мая по 31 августа);
- май, июнь, июль, август, – (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);
- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, – (выплаты производятся с 1 января по 30 апреля).

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников.

2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- предоставление оценочных листов в комиссию до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом;
- рассмотрение представленных материалов до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;
- с 16 по 19 число месяца, следующего за отчетным периодом, педагогический работник может обратиться в комиссию с апелляцией, аргументировано изложив, с какими оценками результативности труда он не согласен;
- до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, итоговая ведомость передается в МАУ «РЦУО» Шолоховского района для начисления заработной платы.

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя.

2.14. Один, набранный балл соответствует 1% ставки заработной платы педагогического работника.

2.15. При достижении показателя суммарной оценки эффективности деятельности менее 15 баллов надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается.

2.16. Количество баллов одного педагогического работника для получения максимальной надбавки за результативность и качество работы не должно превышать 60 баллов.

2.17. В случае несогласия с итоговым баллом, педагогический работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.18. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3. Заключительные положения

- 3.1. Настоящее Примерное положение распространяется на всех педагогических работников образовательной организации и действует до принятия нового.
- 3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы.
- 3.3. Вновь принятым педагогическим работникам надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по истечении первого отчетного периода их работы в образовательной организации.
- 3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Отделом образования администрации Шолоховского района.
- 3.5. В случае увеличения бюджетного финансирования, приказом руководителя учреждения при согласовании с Отделом образования, процент соответствия 1 (одного) набранного балла может быть изменён в сторону увеличения.

Заведующий МБДОУ «Белогорский ДС» _____ Л. Н.Тимофеева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев оценки результативности и качества работы

за _____ 20__ г.

ФИО _____

Должность: старший воспитатель: _____

Образование _____

Стаж работы в данной должности _____

Квалификационная категория _____

Наименование критерия	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1.Создание постоянной модернизации системы мониторинга качества реализации ООП	0-2 балла		
2. Мотивирование педагогов на использование образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик	0-2 балла		
3. Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.)	0-2 балла		
4. Подготовка, результативное участие педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах с учётом ООП ДОУ.	0-4 балла		
5. Реализация планов взаимодействия с социальными партнёрами ДОУ	0-2 балла		
6. Эффективность работы по повышению качества образования в ДОУ	0-2 балла		
7. Реализация мероприятий по взаимодействию с семьями	0-2 балла		
8. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению	0-2 балла		

психического и физического здоровья детей			
9. Обеспечены безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	3 – «-3» балла		
10. Уровень владения ИКТ	1-3 балла		
11. Уровень оформления методической документации (ООП ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программ развития ДОУ, материалы оперативного тематического контроля ит.д.)	0-3 балла		
12. Выполнение годового плана методических мероприятий	0-2 балла		
13. Наличие обобщённых материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах)	0-4 балл		
14. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ	0-3 балла		
15. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	0-3 балла		
16. Оперативность и качество оформление методической документации	0-2 балла		
17. Эффективная деятельность по подготовке ДОУ к новому учебному году, организация летней оздоровительной работы, подготовка годового отчёта	0-2 балла		
18. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (педагогический совет, экспертные группы,	0-3 балла		

творческая и инициативная группы)			
19. Наличие публикаций в периодических изданиях, СМИ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учётом образовательной программы ДОУ	0-3 балла		
20. Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	0-2 балла		
21. Уровень исполнительской дисциплины	1-2 балла		
22. Участие в общественных мероприятиях ДОУ	0-1 балл		
23. Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка праздников, конкурсов и т.п.)	0-1 балл		
ИТОГО	55 баллов		

Размер утвержденной надбавки за результативность и качество работы

Председатель Комиссии

Члены Комиссии

С результатами решения Комиссии ознакомлен:

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев оценки результативности и качества работы

за _____ 20__ г.

ФИО _____

Должность: воспитатель

Образование _____

Стаж работы в данной должности _____

Квалификационная категория _____

Наименование критерия	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях с учётом ФГОС ДОУ	1- 3 балла		
2. Стабильный высокий процент посещаемости воспитанниками ДОУ	0-5 баллов		
3. Стабильный низкий процент заболеваемости в ДОУ	0-5 баллов		
4. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.	0-3 балла		
5. Качественное проведение открытых мероприятий с воспитанниками, конкурсы, открытые занятия, утренники, развлечения, различные акции и др.	1-2 балла		
6. Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями	0- 2 балла		
7. Взаимоотношения с семьями, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-2 балла		
8. Создание информационного поля для родителей	0-2 балла		
9. Уровень исполнительской дисциплины	0-2 балла		

10. Реализация дополнительных проектов (социальных, индивидуальных, групповых и др.)	0-5 баллов		
11. Уровень владения ИКТ (использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникативных технологий)	0-3 балла		
12. Использование инновационных педагогических технологий	1-3 балла		
13. Внедрение здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	1-3 балла		
14. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	3- «- 3» балла		
15. Деятельность по накоплению методического материала	0-2 балла		
16. Участие педагогов в конкурсах, грантах, научно-практических конференциях.	0-3 балла		
17. Продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), обобщение и распространение своего педагогического опыта	0-3 балла		
18. Поддержание авторитета и имиджа ДОУ	0-1 балл		
19. Совершенствование профессионального уровня	0-3 балла		
20. Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах	0-1 балл		
21. Участие в общественных мероприятиях ДОУ	0-1 балл		
22. Участие в качестве актёров в детских праздниках (внеаудиторное)	0-1 балл		

время)			
ИТОГО	55 баллов		

Размер утвержденной надбавки за
результативность и качество работы

Председатель Комиссии

Члены Комиссии

С результатами решения Комиссии
ознакомлен:

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев оценки результативности и качества работы

за _____ 20__ г.

ФИО _____

Должность: музыкальный руководитель

Образование _____

Стаж работы в данной должности _____

Квалификационная категория _____

Наименование критерия	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1. Качественное освоение образовательной программы	0-5 баллов		
2. Увеличение доли воспитанников успешно освоивших образовательную программу	0-5 баллов		
3. Наличие публикаций	0-3 балла		
4. Участие в реализации инновационных проектов и программ	0-5 баллов		
5. Организация кружковой работы в группе	0-1 балл		
6. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-3 балла		
7. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	0-2 балла		
8. Удовлетворенность родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-1 балл		
9. Организация предметно-развивающей среды с учетом ФГОС ДО	0-2 балла		
10. Качественное проведение открытых мероприятий с воспитанниками (утренники,	0-2 балла		

развлечения, различные акции и др.)			
11. Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	0-2 балла		
12. Повышение квалификации	0-1 балл		
13. Использование новых педагогических технологий	0-1 балл		
14. Участие в обновлении сайта образовательной организации	0-1 балл		
15. Стабильный низкий процент заболеваемости	0-5 баллов		
16. Стабильный высокий процент посещаемости	0-5 баллов		
17. Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-2 балла		
18. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-3 балла		
19. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно–эпидемиологического режима в группе (организация питания, проветривание, личная гигиена воспитанников)	0-2 балла		
20. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, участие в общественной жизни учреждения	0-3 балла		
21. Деятельность по накоплению методического материала	0-1 балл		
ИТОГО	55 баллов		

Дата заполнения _____ (подпись)

Размер утвержденной надбавки за
результативность и качество работы

Председатель Комиссии

Члены Комиссии

С результатами решения Комиссии
ознакомлен:

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате надбавки за качество выполняемых работ
работникам МБДОУ «Белогорский ДС»

1.1. Настоящее положение о выплате надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Белогорский ДС» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденным Постановлением администрации Шолоховского района от 08.12.2020 №744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района».

1.2. Настоящее положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ работникам ДОУ с учетом функциональных обязанностей работника, сложности и важности выполняемых им работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

1.3. Расходы, связанные с выплатой надбавки за качество выполняемых работ производятся за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

1.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Белогорский детский сад №4 «Ивушка»

Раздел 2. Порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ работникам детского сада.

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам детского сада с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом заведующего и выплачивается, в соответствии с настоящим Примерным положением.

2.3. Размер выплаты надбавки за качество выполняемых работ может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по должности работника, так и в абсолютном размере.

2.4. Надбавка за качество выполняемых работ не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Заведующий МБДОУ «Белогорский ДС» _____ Л. Н. Тимофеева

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
МБДОУ «Белогорский ДС»

1.1. Настоящее положение об оценке интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников МБДОУ «Белогорский ДС» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденным Постановлением администрации Шолоховского района от 08.12.2020 №744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района».

1.2. Настоящее положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам дошкольного учреждения.

1.3. Расходы, связанные с выплатой материальной помощи работникам детского сада производятся за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

Раздел 2. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам детского сада.

2.1. Материальная помощь работникам детского сада может выплачиваться в связи с:

- рождением ребенка (матери);
- смертью близких родственников (родителей, детей, супруги, супруга);
- утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия);
- потребностью в лечении или восстановления здоровья в связи с тяжелой болезнью (травмой), несчастным случаем.

2.2. Материальная помощь устанавливается приказом заведующего дошкольным учреждением на основании личного заявления работника и выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

2.4. Материальная помощь выплачивается работникам в размере, не превышающем одного должностного оклада.

2.5. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

2.6. Оказание материальной помощи работникам детского сада может осуществляться за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Заведующий МБДОУ «Белогорский» _____ Л. Н. Тимофеева