

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад для детей раннего возраста № 1 в лице заведующего Стельмах Л.Г. с одной стороны и работники МБДОУ № 1 в лице председателя профсоюзного комитета Гнутовой А.А. с другой стороны приняли следующие изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад для детей раннего возраста № 1 с 23 октября 2023 года по 22 октября 2026 года:

1. Изложить приложение № 2 к коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад для детей раннего возраста № 1 с 23 октября 2023 года по 22 октября 2026 года «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад для детей раннего возраста № 1» в новой редакции (прилагается).

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания сторонами и распространяют своё действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

От работодателя
заведующий МБДОУ № 1
_____ Л.Г. Стельмах
приказ от № 157-ОД от «12» апреля 2024 г

От работников
Председатель ППО МБДОУ № 1
_____ А.А. Гнутова

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «12» апреля 2024 г

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
Образовательного учреждения детский сад для
детей раннего возраста № 1**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад для детей раннего возраста № 1 (далее - Учреждение), находящегося в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир (далее- Управление) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников Учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город Армавир от 1 марта 2024 года № 367 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования город Армавир, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир и признании утратившими силу некоторых постановлений главы и администрации муниципального образования город Армавир».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 № 1601);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Армавир, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края, нормативно-правовыми актами муниципального образования город Армавир.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждения самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников Учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

соглашения с Армавирской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

согласования с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

1.7. Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками Учреждения используется примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.9. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах

фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово–хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения за счет средств бюджета муниципального образования город Армавир устанавливается правовым актом администрации муниципального образования город Армавир.

1.12. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда Учреждения не уменьшается.

1.14. Заработная плата работников организаций (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.

1.15. Оплата труда работников Учреждения устанавливается на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы изменения отражаются в соответствующих локальных документах.

1.16. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Оплата труда работников Учреждения, 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 окладов (должностных окладов).

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

2.2. 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.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами Учреждения, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения» настоящего Положения.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, применительно к соответствующим ПКГ установлены в приложении № 1 к Положению.

2.4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Размер оклада, рублей
1	2

старший специалист, старший специалист по закупкам	8964
ведущий специалист	9142
главный специалист	9230
контрактный управляющий, системный администратор	13464
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	14003

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением (приложение № 1), с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета педагогическим работникам Учреждения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.13 Минимальные оклады (должностные оклады) по

профессиональным квалификационным группам медицинских работников отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

Компенсационные и стимулирующие выплаты медицинским работникам производятся по условиям оплаты труда Учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за работу в сельской местности;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышений оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в

размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение нормы списочной наполняемости групп по состоянию на 1 сентября соответствующего года;

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за специфику работы в Учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника Учреждения.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ:

за заведование элементами инфраструктуры (учебно-опытными участками и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени

и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками Учреждения с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка: организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- в порядке, установленном трудовым законодательством, планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения: периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, развлечений; наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.11. Специалистам, работающим в Учреждении (или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании

лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.12. Отдельным категориям работников Учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края, исполнительным органом муниципального образования город Армавир могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения): выполнение хозяйственных работ (покос травы, уборка сосулек, уборка снега, откачивание грунтовых вод из подвала, уборка листьев на закреплённой прилегающей территории, покраска, побелка и др.), устранение аварийных ситуаций, последствий чрезвычайного характера и др.;

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы: работа в разновозрастной группе; работа с медицинскими препаратами, дез. средствами; выполнение должностных поручений курьера; увеличение убираемой площади (территории ДОУ); работа в горячем цеху и по другим обоснованным причинам; за подготовку и проведение кружковой работы; ответственным лицам, назначенным приказом руководителя; за организацию работы и ведение документации по охране труда, исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда; организация и ведение документации по профилактике дорожно-транспортного травматизма; организация и ведение документации по антитеррористической защищенности и безопасности; ведение документации по пожарной безопасности и безопасности труда; работа в профсоюзном активе ДОУ; ведение документации профсоюзного комитета; оформление больничных листов; работа общественного инспектора по охране прав детства; обслуживание сайта (www.bus.gov), эксплуатация системы электронного обмена с казначейством; эксплуатация

системы электронного обмена с отделом по закупкам МУ г. Армавира, ведение закупочной документации, работа с площадкой РТС, работа с обслуживающими организациями; за работу с сайтом ДОУ; за эксплуатацию системы электронного обмена с СФР; за работу с системой «Сетевой город. Образование», «Е-услуги», «Навигатор»; систематическое проведение ППк постоянными членами консилиума; подготовка и ведение документации, организация взаимодействия между педагогическим коллективом, специалистами и ЦДиК г. Армавира; организация и контроль за работой консультационного центра; работа в консультационном центре; за участие в работе комиссий функционирующих в ДОУ; обслуживание программного обеспечения ПК и интерактивного оборудования; организация работы по воинскому учету; обслуживание уличного освещения; обслуживание дизельной установки; работа с технологическим оборудованием (печи, мясорубка, протирачная машина, стиральная машина; ежедневная обработка песка в песочницах; уход и разведение зеленых насаждений в группах; уход за цветниками (клумбами) территории ДОУ; обеспечение санитарного состояния игровых веранд (теневых навесов); заведывание учебно-опытным участком (огород); обеспечение удовлетворительного санитарного состояния и систематической уборки бельевой; содержание чердаков, подвалов в удовлетворительном санитарно-гигиеническом состоянии; за обслуживание бойлеров косвенного обогрева холодной воды; содержание сантехники и канализационной системы в удовлетворительном состоянии; за подъем и перемещение тяжестей в складе; работа с поставщиками продуктов; разгрузку продуктов питания; поднятие тяжести при получении продуктов; уборка складских помещений и другие виды выполняемых работ.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки — до 300%

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта Учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы Учреждения, с учетом приложений № 4 и 5 к Положению.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

Работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений № 4 и 5 к Положению:

- при выслуге лет от года до 3 лет — 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет — 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет — 15%;
- при выслуге лет от 20 лет — 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 — при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 — при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 — при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам Учреждения за ученую степень, почетное звание:

0,30— за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее — ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 — за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0, 10 — за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников Учреждения за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 2,0.

4.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.
Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности: работникам дошкольных образовательных организаций ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в процентном или абсолютном значении от оклада (должностного оклада), ставки, без учета объема учебной нагрузки (педагогической работы), количества ставок.

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 — 4.1.6 пункта 4.1 настоящего раздела, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 — 4.1.5 пункта 4.1 настоящего раздела осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в Учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение № 8), если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения.

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя Учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

5.2.4. Трудовой договор с руководителем Учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 4 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя учреждения включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

Приказом начальника Управления 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 4,0 для руководителя учреждения.

5.5. Приказом начальника Управления руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением.

5.6. Руководители Учреждения наряду со своей основной работой имеют право по согласованию с начальником Управления осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителей Учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же Учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем Учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем Учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 7.3 и 7.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю Учреждения по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения.

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения приказом Управления (в период временной нетрудоспособности руководителя Учреждения) или распоряжением администрации муниципального образования город Армавир (в случае увольнения руководителя Учреждения) на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного Учреждения, с ним не

заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В распорядительном акте о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения (в том числе руководителю) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения — приказом Управления;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) — локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения — начальником Управления;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) — руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Учреждения 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 выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала Учреждения, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников Учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

6.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление вправе принять решения об утверждении рекомендаций:

по определению штатной численности работников Учреждения;

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников Учреждения.

**Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников учреждения применительно к соответствующим
профессиональным квалификационным группам**

1. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н; Постановлением Минтруда РФ от 5 марта 2004 г. № 30; Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30; Постановлением государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС от 31 октября 1984 г. № 320/21-22:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1	2	3.
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд: Кастелянша, кладовщик, оператор стиральных машин, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер)	8 121 рубль 8 365 рублей 8 616 рублей

2. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8 365 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		

1 квалификационный уровень	техник всех наименований	8 616 рублей
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8 703 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Экономист (всех наименований)	8 875 рублей

3. По занимаемым должностям работников, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216 н:

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	помощник воспитателя	8 616 рублей
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	8 991 рубль
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12 522 рубля
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог;	13 524 рубля
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог,	13 649 рублей
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор, учитель-логопед (логопед, учитель-дефектолог)	13 775 рублей
4 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		

4. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526:

1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1	2	3
3 квалификационный	медицинская сестра (медицинский брат)	9 895 рубль

уровень		
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	10 094 рублей

Заведующий МБДОУ № 1

Л.Г. Стельмах

**Порядок
исчисления заработной платы
педагогическим работникам Учреждения**

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир (далее — Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

1.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель рабочих дней в разные месяцы года.

1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения № 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника Учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера, установленной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 года № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений, подведомственных

министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края» по занимаемой должности педагогического работника Учреждения.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников Учреждения, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, 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);

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Заведующий МБДОУ № 1

Л.Г. Стельмах

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и	Руководящие, инспекторские, методические должности,

1	2
органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметод отдела республиканской, краевой, областной больницы.

Заведующий МБДОУ № 1

Л.Г. Стельмах

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и
среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах
СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам Учреждения в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам Учреждения в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой

охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Заведующий МБДОУ № 1

Л.Г. Стельмах

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования Краснодарского края (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных группах	2000 рублей
2	За работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам Учреждения; специалистам Учреждения, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	до 20 процентов
3	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

Заведующий МБДОУ № 1

Л.Г. Стельмах

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей**

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения дополнительного образования, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир (далее – МОО, МУ ДО), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
I. Руководители муниципальных дошкольных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	26 000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,05
3	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,10
4	МОО IV группы по оплате труда руководителей	1,15
5	МОО V группы по оплате труда руководителей	1,20

Заведующий МБДОУ № 1

Л.Г. Стельмах

**Критерии и (или) целевые показатели для оценки
эффективности (качества) работы для установления выплат
стимулирующего характера**

1. Критерии оценки эффективности работы работников за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения.

**Критерии и показатели оценки результативности
профессиональной деятельности старшего воспитателя**

<i>№</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Показатели деятельности</i>	<i>Размер</i>
1.	Обеспечение высокого качества услуг дошкольного образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.	качество и своевременность предоставления отчетной документации, информации, мониторингов для УО, МОН КК, контролирующих и других органов исполнительной власти, работы в СГО, полнота представленной информации; своевременное размещение информации о деятельности образовательного учреждения, определённой требованиями законодательства, на сайте ДОУ, в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"; страниц социальных сетей Телеграмм и ВК не реже 1 раза в неделю организация и результативность системы контроля над деятельностью воспитателей, выполнение плана внутреннего контроля над организацией образовательного и воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС; над выполнением ОП ДО МБДОУ № 24; разновидность форм дошкольного образования, организация работы групп семейного воспитания, компенсирующей направленности, кратковременного пребывания, разновозрастных и комбинированных групп; службы ранней помощи; консультационных центров; организация и результативность дополнительного образования детей.	До 300%
2.	Профессиональное развитие педагогических работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование профессиональной переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических работников	создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации образовательной программы; мотивация педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик, методов и форм организации образовательного процесса (проектная деятельность, ИКТ и др.); результативное участие педагогов в конкурсах различного уровня; результативное участие воспитанников ДОУ в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, краевого и федерального уровней. просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	До 300 %

3.	Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа ДОУ, повышение социального статуса дошкольного образования	активное участие в разработке и реализации ООП, годового плана; разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования; наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер – классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах); создание условий для повышения квалификации педагогических работников; положительная динамика роста квалифицированных педагогических кадров по итогам аттестации; участие в формировании кадрового потенциала Учреждения, результативность работы с молодыми педагогами (стаж до 5 лет).	До 300 %
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьей и социумом	личное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства различного уровня; участие в обучающих семинарах, конференциях, комиссиях, совещаниях, методических консультациях, методических объединениях, иных формах повышения квалификации; наличие авторских публикаций; результативное распространение управленческого опыта (статьи, доклады на семинарах, информация на сайте и т.п.).	До 300 %
5.	Интенсивность и напряженность работы	результативное участие ДОУ в проведении мероприятий, семинаров, конференций и т.п. районного, регионального уровней; организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ (дни открытых дверей, семинары-практикумы и т.д.). организация дополнительных образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра, службе ранней помощи участие ДОУ в инновационной, опытно-экспериментальной деятельности (организация работы инновационной площадки на базе Учреждения); разработка и апробация программы, внедрение инновационного продукта и т.п.	До 300 %
6.	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте.	До 300 %
7.	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий, грантовых проектах	Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий, грантовых проектах Обновление РППС в соответствии с требованиям ФГОС ДО	До 300 %

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда

<i>№</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Показатели деятельности</i>	<i>размер</i>
1	Обеспечение высокого качества услуг дошкольного образования в соответствии требованиями	Творческий подход к созданию новых элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, содействие обогащению развивающей предметно-пространственной среды в группах, пополнение и оформление образовательного пространства дошкольного учреждения)	До 300 %
		Качество и своевременность предоставления	До 300 %

	федеральных государственных образовательных стандартов.	отчетной документации, информации, мониторингов для УО, контролирующих и других органы исполнительной власти, полнота представленной информации; исполнительская дисциплина	
		Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам диагностики	До 100 %
		Сопровождение социально-психологической адаптации дошкольников к условиям ДОУ, результаты социально-психологической готовности дошкольников к обучению в школе.	До 100 %
		Доступность и открытость информации о деятельности специалистов	До 100 %
2	Профессиональное развитие педагогических работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование профессиональной переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических работников	Разработка и реализация творческих, социальных проектов, адаптированных программ, инновационная деятельность.	До 300 %
		Наставничество (консультативно-методическая работа с молодыми педагогами)	До 300 %
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка: - внебюджетные курсы (не менее 72 часов) - заочные дистанционные курсы по профилю - просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	До 100 %
		Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, МО,); участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, аттестационных комиссиях, ПМПК: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - на краевом уровне	До 300 %
		Публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet для поддержания имиджа учреждения с предоставлением статей на методический кабинет: - в сети Internet - муниципального уровня - на краевом уровне	До 300 %
		Поощрения: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня, отраслевые награды	До 300 %
3	Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа	Личное участие и результативность такого участия в профессиональных, творческих конкурсах: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - на краевом, всероссийском уровне	До 300 %

	ДОУ, повышение социального статуса дошкольного образования	Участие и результативность участия воспитанников в детских конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - на краевом, всероссийском уровне	До 300 %
		Предоставление и размещение фото- и видео материалов для обновления персонального сайта ДОУ, страниц социальных сетей Телеграмм и ВК не реже 1 раза в неделю	До 300 %
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие семьей и социумом	Проведение мероприятий по обеспечению психолого-педагогической поддержки семьи и повышению компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей (памятки, буклеты, консультации, рекомендации и т.п.)	До 200 %
		Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	До 300 %
		Количество обращений родителей, и работников ДОУ по вопросам развития и воспитания детей, качество удовлетворения запроса.	До 200 %
5	Интенсивность и напряжённость работы	Организация консультативной помощи детям, не посещающим ДОУ, и их родителям: - разовые консультирования; - организация дополнительных образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра, службе ранней помощи	До 300 %
		Обследование воспитанников, оформление документов на ПМПК	До 100 %
		Участие в обследовании семей воспитанников.	До 100 %
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	Личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте.	До 300 %
7	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий, грантовых проектов.	Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий, грантовых проектов	До 300 %

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физ. культуре

<i>№</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Показатели деятельности</i>	<i>Балл самооценки</i>
1	Обеспечение высокого качества услуг дошкольного образования в соответствии	Творческий подход к созданию новых элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, содействие обогащению развивающей предметно-пространственной среды в группах, пополнение и оформление образовательного пространства дошкольного учреждения)	До 300 %

	требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.	Качество и своевременность предоставления отчетной документации, информации, мониторингов для УО, контролирующих и других органы исполнительной власти, полнота представленной информации; исполнительская дисциплина	До 300 %
		Доступность и открытость информации о деятельности специалиста	До 300 %
2	Профессиональное развитие педагогических работников, в том числе дополнительное профессиональное образование профессиональной переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических работников	Разработка и реализация творческих, социальных проектов, адаптированных программ, инновационная деятельность.	До 300 %
		Наставничество (консультативно-методическая работа с молодыми педагогами)	До 300 %
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка: - внебюджетные курсы (не менее 72 часов) - заочные дистанционные курсы по профилю - просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	До 100 %
		Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, развлечения, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, МО,); участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, аттестационных комиссиях, ПМПК: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - на краевом уровне	До 300 %
		Публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet для поддержания имиджа учреждения с предоставлением статей на методический кабинет: - в сети Internet - муниципального уровня - на краевом уровне	До 300 %
		Поощрения: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня, отраслевые награды	До 300 %
3	Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа ДОУ, повышение социального статуса дошкольного образования	Личное участие и результативность такого участия в профессиональных, творческих конкурсах: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - на краевом, всероссийском уровне	До 300 %
		Участие и результативность участия воспитанников в детских конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - на краевом, всероссийском уровне	До 300 %
		Предоставление и размещение фото- и видео материалов для обновления персонального сайта ДОУ, страниц социальных сетей Телеграмм и ВК не реже 1 раза в неделю	До 300 %

4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьей и социумом	Проведение мероприятий по обеспечению психолого-педагогической поддержки семьи и повышению компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей (памятки, буклеты, консультации, рекомендации и т.п.)	До 200 %
		Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	До 300 %
		Реализация календарного плана воспитательной работы с учетом особенностей традиционных событий, праздников, мероприятий	До 300 %
5	Интенсивность и напряжённость работы	организация дополнительных образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра, службе ранней помощи	До 300 %
		Обследование воспитанников, оформление документов на ПМПК	До 100 %
		Участие в обследовании семей воспитанников.	До 100 %
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	Личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте.	До 300 %
7	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий.	Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий	До 300 %

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя ДОУ

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Балл самооценки
1	Обеспечение высокого качества услуг дошкольного образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.	Творческий подход к созданию новых элементов образовательной инфраструктуры (содействие обогащению развивающей предметно-пространственной среды в группах, пополнение и оформление образовательного пространства дошкольного учреждения)	До 300 %
		Руководство студийно – кружковой работой по дополнительным программам	До 300 %
		Открытость дошкольного образования, многообразие связей с культурными, образовательными, просветительскими учреждениями (взаимосвязь с музыкальной школой, краеведческим музеем, районной библиотекой, школой, казачеством, с представителями ГИБДД, ПДН, священнослужителями и т.д.)	До 300 %
2	Профессиональное развитие педагогических	Разработка и реализация творческих, социально значимых проектов, адаптированных программ, инновационная деятельность	До 300 %
		Наставничество (консультативно-методическая	До 300 %

	работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, повышение квалификации и т.п.), аттестации педагогических работников	работа с молодыми педагогами)	
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка: - внебюджетные курсы (не менее 72 часов) - заочные дистанционные курсы по профилю - просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	До 100 %
		Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, МО,) участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, аттестационных комиссиях, ПМПК: - на уровне ДОУ - муниципального уровня -на краевом уровне	До 300 %
		Публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet для поддержания имиджа учреждения с предоставлением статей на методический кабинет: - в сети Internet - муниципального уровня - на краевом уровне	До 300 %
		Отсутствие нарушений в своевременном оформлении и ведении документации, своевременном предоставлении отчетности и запрашиваемой информации, исполнении распоряжений, приказов.	До 100 %
		Поощрения: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - муниципального уровня - федерального уровня, отраслевые награды	До 300 %
3	Вклад воспитателя в формирование позитивного имиджа ДОУ, повышение социального статуса дошкольного образования	Личное участие и результативность такого участия в профессиональных, творческих конкурсах: - на уровне ДОУ	До 10 %
		- муниципального уровня	До 200 %
		- на краевом, всероссийском уровне	До 300 %
		Результативное участие воспитанников в детских конкурсах, выставках, олимпиадах, социально-значимых мероприятиях: - на уровне ДОУ	До 100 %
		- муниципального уровня	До 200 %
		- на краевом, всероссийском уровне	До 300 %
		Предоставление и размещение фото- и видео материалов для обновления персонального сайта ДОУ, страниц социальных сетей телеграмм и ВК не реже 1 раза в неделю	До 300 %
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьей и социумом	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	До 300 %
		Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг, выполняемых работ; рост удовлетворенности родителей работой ДОУ	До 200 %

		Участие родительской общественности в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры.	До 300 %
		Обследование семей воспитанников (акты обследования за каждую обследованную семью);	До 100 %
		Отсутствие задолженности по родительской плате	До 100 %
		Реализация календарного плана воспитательной работы с учетом особенностей традиционных событий, праздников, мероприятий	До 300 %
5	Интенсивность и напряженность работ	Отсутствие травматизма	До 100 %
		Наполняемость группы свыше норматива (для групп до 3-х лет – 15 детей, до 4-х лет – 20, старше 4-х лет – 25 – за каждого ребенка сверх норматива при фактическом посещении);	До 100 %
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	Личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте. организация дополнительных образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра, службе ранней помощи	До 300 %
7	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий, грантовых проектов.	Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий, грантовых проектов	До 300 %

Критерии и показатели оценки результативности для других работников

Персонал	Показатели для установления выплаты	Условия получения выплаты	Размеры выплаты
Административный персонал	Высокое качество подготовки ДОУ к новому учебному году, проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	Выполнение показателей	До 100%
	отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Выполнение показателей	До 200%
	активное участие в оформлении интерьера ДОУ	Выполнение показателей	До 100%
	высокое качество организации финансово-хозяйственной деятельности, подготовки и организации ремонтных работ	Выполнение показателей	До 100%
	отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Выполнение показателей	До 200%
	выполнение плана по инновационной деятельности	Выполнение показателей	До 200%
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной диагностики (экспериментальная площадка) воспитанников	Выполнение показателей	До 200 %
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-	Выполнение	До 150 %

	воспитательного процесса;	показателей	
	высокое качество проведения семинаров и конференций	Выполнение показателей	До 100%
	высокие показатели мониторинга по экономии ресурсов	Выполнение показателей	До 100%
	результативное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	Выполнение показателей	До 100%
	своевременная, качественная подготовка и сдача отчетной документации, образцовое оформление технической документации	Выполнение показателей	До 200 %
	высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение показателей	До 100%
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	активное участие в обустройстве групп, помещений и территории ДОУ, в оформлении интерьера и ландшафтного дизайна ДОУ	Выполнение показателей	До 300%
	качественное проведение оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости воспитанников и сотрудников	Выполнение показателей	До 300%
	участие в конкурсах различного уровня; творческий подход к изготовлению атрибутов, костюмов для праздников и др. мероприятий	Выполнение показателей	До 100%
	высокое качество подготовки ДОУ к новому учебному году	Выполнение показателей	До 100%
	обеспечение стабильного функционирования ДОУ, экономия воды, света, своевременный качественный ремонт и модернизация оборудования, устранения аварийных ситуаций, бесперебойная и безаварийная работа и т. д	Выполнение показателей	До 100%
	образцовое содержание групповых помещений, закрепленных помещений, территории (теневых навесов), игровых веранд, пищеблока, кладовой, прачечной, мягкого инвентаря в надлежащем санитарном гигиеническом состоянии соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, качественное сохранение имущества; выполнение требований СанПиН по соблюдению условий хранения, приготовления и реализации пищевых продуктов	Выполнение показателей	До 100%
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведения планов, качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий и т.д.);	Выполнение показателей	До 100%
	качество и результативность работы по подготовке здания и территории к эксплуатации в зимних условиях	Выполнение показателей	До 100%
	строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, проведение разъяснительной работы с работниками и родителями ДОУ по вопросу соблюдения санитарного законодательства, профилактики заболеваемости воспитанников	Выполнение показателей	До 300%
	обеспечение контроля за качественным питанием, качественное составление меню и организации рационального питания	Выполнение показателей	До 200%
	отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, по итогам ревизий и инвентаризационных проверок	Выполнение показателей	До 300%
	осуществление качественного контроля за работой работников пищеблока, обслуживающего персонала, помощников воспитателей	Выполнение показателей	До 100%
	выполнение натуральных норм питания в соответствии с перспективным десятидневным меню	Выполнение показателей	До 100%
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников ДОУ;	Выполнение показателей	До 100%
	стабильная и своевременная работа с сайтом ДОУ	Выполнение показателей	До 200%
	своевременное оформление документов по компенсации оплаты, льготам и другим выплатам родителям	Выполнение показателей	До 200%

	результативность выполнения и высокий уровень соблюдения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Выполнение показателей	До 100%
	положительные результаты производственного контроля	Выполнение показателей	До 100%
	оперативное информирование при возникновении ЧС	Выполнение показателей	До 100%

2. **Критерии оценки эффективности работы работников за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых (городских, федеральных) экспериментальных площадок:**

	Показатели для установления выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
Работники ДОУ	За эффективность участия в экспериментальной работе ДОУ (работа творческой группы педагогов);	Выполнение показателей	До 200%
	За подготовку городских, краевых, всероссийских и международных смотров, конкурсов, соревнований	Выполнение показателей	До 200%
	За создание научно-методических разработок, авторских программ, рекомендаций по своему направлению деятельности	Выполнение показателей	До 200%
	За создание и участие в городских, краевых и федеральных экспериментальных площадках	Выполнение показателей	До 300%
	За эффективность участия в инновационной работе ДОУ	Выполнение показателей	До 100%
	За стабильную и результативную работу со средствами массовой информации	Выполнение показателей	До 300%

3. **Критерии оценки эффективности работы работников за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):**

	Показатели для установления выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
Работники ДОУ	За подготовку городских и краевых смотров, конкурсов, семинаров и выставок, детских праздников, массовых мероприятий; активное участие в субботниках, ремонтах	Выполнение показателей	до 300%
	За оперативное выполнение срочных работ по ликвидации технических неполадок, стихийных бедствий, устранение аварийных ситуаций и т. д.	Выполнение показателей	до 300%
	За оперативное проведение профилактических мероприятий в соответствии СанПиН	Выполнение показателей	до 300%

4. **Критерии оценки эффективности работы работников за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:**

Персонал	Показатели для установления выплаты	Условия получения выплаты, периодичн.	Размер выплаты

Административный персонал	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За осуществление мероприятий по экономии энергии и ресурсов	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За своевременную, качественную подготовку и сдачу отчетной документации	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
Педагогический персонал	За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники и программного обеспечения	Выполнение показателей, ежемесячно	До 250%
	За работу в группах для детей раннего возраста и группах с ОВЗ	Выполнение показателей, ежемесячно	До 150 %
	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ коррекции и исправления дефектов	Выполнение показателей, ежемесячно	До 200 %
	За применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За переполняемость групп	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За работу по составлению презентаций, мультимедиа, за работу на компьютерной технике, с интерактивным оборудованием и с программным обеспечением	Выполнение показателей, ежемесячно	До 200%
	За подготовку конкурсов, конференций различного уровня	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%
	За работу педагогов с семьями группы риска	Выполнение показателей, ежемесячно	До 200%
	За соблюдение нормативной посещаемости в группе, выполнение детодней		До 100%
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	За своевременную, качественную подготовку и сдачу отчетной документации	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%
	За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники и программного обеспечения	Выполнение показателей, ежемесячно	До 200%
	За работу по составлению презентаций, мультимедиа, за работу на компьютерной технике, МФУ, с интерактивным оборудованием и с программным обеспечением	Выполнение показателей, ежемесячно	До 150%
	За работу по подготовке здания и территории к эксплуатации в сезонных условиях (очистка и ремонт желобов и отливов, стен и цоколя здания, работа с эл.оборудованием, замена ламп уличного освещения на высоте, работа в эл. установках напряжением до 1000 В, плотницкие работы и т.д.);	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За работу по санитарному содержанию закрепленных участков в соответствии с требованиями СанПиН (работа с газонокосилкой, триммером, секатором, с дез. Растворами и моющими средствами), ремонт игрового оборудования, работы на высоте;	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%

	За работу на технологическом оборудовании (эл. сковорода, печи, картофелечистка, кремозбивальная машина, мясорубка, водонагревательные приборы, с проф.инструментом (дрель, перфоратор и т.д.);	Выполнение показателей, ежемесячно	До 100%
	За работу по заключению договоров с поставщиками и ведение закупочной документации	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%
	За обслуживание холодильного и морозильного оборудования, сплитсистем	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%
	За работу с водопроводной, отопительной и канализационными системами	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%
	За работу с оборудованием прачечной (центрифугой, стиральными и швейными машинами, оверлогом, эл. утюгом);	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%
	За работу в группах для детей раннего возраста, за переполняемость групп	Выполнение показателей, ежемесячно	До 150%
	За работу с медицинскими препаратами и дез. средствами	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%
	За обеспечении санитарно-гигиенический условий в помещениях ДОУ	Выполнение показателей, ежемесячно	До 150%
	За обслуживание программного обеспечения ПК и интерактивного оборудования	Выполнение показателей, ежемесячно	До 200%
	За обслуживание бойлера косвенного обогрева холодной воды и электрических водонагревателей	Выполнение показателей, ежемесячно	До 200%
	За выполнение должностных поручений курьера.		До 100%
Работники доу		Выполнение показателей, ежемесячно	До 200%
	За работу в профсоюзном активе ДОУ, ведение документации профсоюзного комитета, оформление больничных листов.		До 100%
	За работу общественного инспектора по охране прав детства.		До 100%
	За организацию работы по охране труда, исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда		До 100%
	Членам и экспертам аттестационной комиссии		До 100%
	За организацию работы по воинскому учету		До 200%
	За организацию работы городских методических объединений.		До 100%
	За увеличение объема убираемой площади (прилегающая территория), за работу не входящую в должностные обязанности		До 300%
	Ведение документации и работа на сайте по закупкам, бас гов и тд наполнение и работа в модулях «Сетевой город. Образование» и «Е-услуги. Образование»		Выполнение показателей, ежемесячно
За ведение личных дел воспитанников, компенсационных выплат и контроль льгот по родительской оплате, формирование архивных дел воспитанников	Выполнение показателей, ежемесячно	До 300%	

5. Показатели и критерии
оценки эффективности труда работников для премирования
(по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год)

Структурное подразделение	Должность	Качественные показатели деятельности	Размер выплат в %
Педагогический персонал	Старший воспитатель, Воспитатель, Музыкальный руководитель, Учитель – логопед, Педагог – психолог, Инструктор по физической культуре	1. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ: - участие в городских семинарах, конференциях; - выступление в городских семинарах, конференциях.	до 300 %
		2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом).	до 300 %
		3. За подготовку к печати учебно-методических пособий: - в ДОУ - городских - краевых - всероссийских и международных	До 300%
		4. Выполнение муниципального задания	до 100%
		5. За отсутствие травм	до 100%
		6. За отсутствие жалоб родителей.	до 100%
		7. За отсутствие задолженности по родительской плате	до 100%
		8. За участие обучающихся в конкурсах: <u>в ДОУ:</u> - участник - призер <u>в муниципальных:</u> - участник - призер <u>в краевых, всероссийских и международных:</u> - участник - призер	до 100% до 200% до 300%
		9. За участие в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся ДОУ (в том числе праздников, конкурсов): - оформление помещений к праздникам, - выставок детских работ, стенгазет, <u>участие в утренниках, праздниках:</u> - ведущие, - исполнение ролей	до 100%
		10. Пошив, изготовление изделий повышенной сложности: - костюмы; - атрибуты к утренникам, развлечениям.	до 100 %
		11. За использование интерактивных форм работы с родителями	до 200%
		12. За проведение дистанционных занятий с детьми (при карантинных мероприятиях, проведения ремонтных работ).	до 200 %

		13. За участие в профессиональных мероприятиях (методических объединениях, научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах, творческих группах, открытых мероприятиях, смотрах, конкурсах и др.): - в ДОУ, - городских, - краевых, - всероссийских и международных	до 100%
		14. За участие в конкурсах: <u>муниципальный уровень:</u> - участие, - победа. <u>краевой, всероссийский уровень:</u> - участие, - победа.	до 200% до 300%
		15. За участие в работе жюри: - ДОУ, - муниципалитета.	до 100%
		16. За наставничество, работу со студентами	до 100 %
		17. За наличие: - благодарственных писем от родителей, отзывов в инф.сети, - благодарственных писем от социальных партнеров, <u>от городских организаций,</u> - благодарственных писем, - грамот.	20 % до 200%
		18. За изготовление видео-, фотоматериалов для детского сада	до 300 %
		19. За своевременную подготовку отчетной документации.	до 100%
		20. За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100%
		21. За участие в проектировании, разработке локальных актов и иных важных документов	до 200%
		22. За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ.	до 300%
		22. За отсутствие больничных листов	до 100%
		23. За подготовку ДОУ к новому учебному году.	до 100%
Учебно-вспомогательный и обслуживающий	Медицинская сестра, Делопроизводитель, Экономист,	1. За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	до 100%
		2. За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся и сотрудников ДОУ	До 50 %
		3. За разработку технологических карт	до 100%

персонал	младший воспитатель, Техник, Заведующий хозяйством, Повар, Кухонный рабочий, Кладовщик, Сторож, Дворник, Рабочий по КО и РЗ, Оператор стиральных машин	4. За своевременную подготовку отчетной документации.	до 100%
		5. Пошив, изготовление изделий повышенной сложности - костюмы; - атрибуты к утренникам, развлечениям.	До100 %
		6. За участие в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся ДООУ (в том числе праздников, конкурсов): - оформление помещений к праздникам, участие в утренниках, праздниках: - исполнение ролей.	до 50%
		7. За активное участие в обустройстве помещений и территории ДООУ.	до 100%
		8. За устранение аварийных ситуаций	до 200%
		9. За участие в субботниках, проведение текущих ремонтных работ.	до 200%
		10. За высокий уровень соблюдения ТБ и ПБ.	до 50 %
		11. За положительные результаты производственного контроля.	до100 %
		12. За отсутствие замечаний по итогам ревизионных и инвентаризационных проверок.	до 100%
		13. За ресурсосбережение при выполнении работ.	до 50 %
		14. За отсутствие больничных листов	до 50%

Заведующий МБДОУ № 1

Л.Г. Стельмах

Прошнуровано
и скреплено печатью
50 (пятидесяти) листов

Дата 12.01.2014 г.
Заведующий МБДОУ №1
Стедьмах Л.Г.

Председатель ДПО
Глутова А.А.



1. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
2. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
3. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
4. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
5. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
6. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
7. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
8. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
9. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
10. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
11. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
12. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
13. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство
14. За обеспечение нормальных условий содержания...	Министерство