

ПРИНЯТО: на общем собрании работников МБДОУ №1 «Русалочка» п. Гигант протокол № <u>2</u> от « <u>18</u> » <u>11</u> 2022 г.	СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации Панченко Н.В. 	УТВЕРЖДЕНО: Приказ № <u>2</u> от « <u>18</u> » <u>11</u> 2022г. заведующий МБДОУ №1 «Русалочка» п. Гигант Венюкова Л.М. 
---	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Русалочка» п. Гигант Сальского района

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант (далее – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», постановлением Администрации Сальского района № 1496 от 17.11.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района», Уставом МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант, Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант (далее по тексту – учреждение), по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

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

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

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

1.6. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

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

1.7. Заработная плата работников учреждения (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.

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

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета Сальского района.

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

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств бюджета Сальского района определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – управление образования).

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

(далее Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Должностные оклады по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица №1

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 372,00

Должностные оклады, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица №2

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	- инструктор по физической культуре; - музыкальный руководитель	12 041,00
2.	3-й квалификационный уровень	- воспитатель; - педагог-психолог	13 242,00
3.	4-й квалификационный уровень	- старший воспитатель; - учитель-дефектолог; - учитель-логопед (логопед); - тьютор	13 893,00

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.	1-й	- делопроизводитель	5 071,00

	квалификационный уровень		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.	2-й квалификационный уровень	- заведующий хозяйством	5 862,00

2.3.4. Ставки заработной платы по общепромышленным рабочим устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры ставок заработной платы
по общепромышленным профессиям рабочих.

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1-й квалификационный уровень	<u>1-й квалификационный разряд:</u> - дворник; -уборщик служебных помещений; - сторож; - оператор хлораторной установки - уборщик бассейна	4 169,00
		<u>2-й квалификационный разряд:</u> - кастелянша; - кладовщик; - подсобный рабочий; -машинист по стирке и ремонту спецодежды; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (всех профессий) ; - слесарь-электромонтер (всех профессий) - повар	4 411,00
		<u>3-й квалификационный разряд;</u> -повар	4 669,00
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2.	1-й квалификационный уровень	<u>4-й квалификационный разряд:</u> - повар	4 957,00

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной

платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере:

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или не рабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, с учетом правовых позиций

Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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

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

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

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

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
	— руководитель учреждения, заместители руководителя	до 10
	— работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5-15
	— иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 20

Примечание к таблице № 5:

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

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

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

3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором работникам учреждения, устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6

Таблица № 6

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: - работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н - иным работникам	до 20 до 25
2	Работникам учреждения, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): - работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н - иным работникам	до 15 до 20
3	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
4	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
5	Работникам учреждения - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических	

	объединениях: - руководителю комиссии (консилиума, объединения) - секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
--	--	----------------

Примечания к таблице № 6:

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

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Порядок установления выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте, с учетом требований, установленных настоящим положением. При этом размеры доплат, предусмотренные пунктами 1-4 таблицы № 2 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно, исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

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

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением (Приложение № 1 «Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»).

4.4. Надбавка *за качество выполняемых работ* в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

- руководителю учреждения – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

Заместителям руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы,

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 7:

Таблица № 7

Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

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

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

Система показателей и условия премирования работников определяется учреждением (Приложение № 2 «Условия премирования работников МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант»).

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка *за квалификацию* устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

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

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

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

4.9. Надбавка *за специфику работы* устанавливается руководителю и специалистам учреждения, расположенного в сельских населенных пунктах.

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

- руководителю учреждения, заместителям руководителей, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – 20 процентов;
- иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается *надбавка за наличие ученой степени*.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 8:

Таблица № 8

Размеры надбавки за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

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

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9:

Таблица № 9

Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от	

1	2	3
	05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

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

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

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается управлением образования.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения молодым специалистам, из числа педагогических работников (далее – молодой специалист), устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами, в целях установления надбавки, понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,
его заместителей, включая порядок определения должностных окладов,
условия осуществления выплат компенсационного
и стимулирующего характера.**

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя учреждения, заместителям руководителя.

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 с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 10.

Таблица № 10

Размеры должностных окладов руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24 084,00
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21 899,00
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19 908,00

Примечание к таблице № 10.

1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается управлением образования.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждения по решению управления образования, с учетом достижений показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения), (далее – предельное соотношение заработной платы).

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

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 11.

Таблица № 11

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя Учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. По решению управления образования, 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 6,0.

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

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо

продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

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

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

- установленным объемом педагогической работы
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

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

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

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

6.7. Работники учреждения, включая руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации, на условиях дополнительного соглашения к договору, должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять дополнительные работы, непосредственно связанные

с обеспечением образовательного процесса, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается управлением образования.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

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

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

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

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

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

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется педагогическим работникам, 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).

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

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

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

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается на основании перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 5 к постановлению Администрации Сальского района от 17.11.2021 №1496 (Приложение № 3).

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 1 Русалочка» п. Гигант на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть представлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства профсоюзного комитета учреждения.

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

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

**Порядок установления надбавки
за интенсивность и высокие результаты работы
педагогических работников МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант**

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее- надбавка за интенсивность) устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Под педагогическими работниками понимаются следующие категории работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- педагог – психолог;
- учитель – логопед;
- учитель-дефектолог;
- педагог дополнительного образования.

Порядок надбавки за интенсивность и ее размер устанавливается и определяется в зависимости от достигнутых показателей, а также критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Установление критериев, не связанных с результативностью и качеством профессиональной деятельности педагогов, не допускается.

**Критерии оценки результативности и качества труда
педагогических работников**

Критерий	Воспитатель (старший воспитатель)			Специалист		
	Показатель	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей	Показатель	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
Охрана жизни и здоровья детей	Посещаемость детьми ДОУ	1 балл 4 балла	60% - 74% 75 % и более	Разработка и выпуск наглядной агитации для информационных стендов ДОУ по вопросам охраны жизни и здоровья детей (памятки, рекомендации, буклеты,	до 4 баллов	1 материал – 0, 5 баллов <i>(цветная печать, доступная информация, буклеты (не менее 20 шт.))</i>

				листовки и т.д.)		
	Организация и (или) участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья и безопасности жизнедеятельности детей (внеплановые тематические акции, декадни, познавательные досуги, праздники здоровья, и т.д.)				3 балла 0,5 баллов	- организатор – участник <i>за каждое мероприятие</i>
Участие в инновационной деятельности	Участие в работе базовой ДОО (личный вклад в организацию и проведение мероприятий с детьми и родителями, создание развивающей среды и т.д.)				3 балла 0,5 баллов	- организатор – участник <i>за каждое мероприятие</i>
	Результативность конкурсного движения (победы в конкурсах педагогического мастерства)				0,5 баллов 1 балл 3 балла	- уровень ДОО - поселковый/ районный уровень - областной/ всероссийский уровень
	Организация и участие в проектной деятельности инновационной общественно-значимой направленности (здоровьесберегающей, коррекционно-развивающей, воспитательной направленности, развитие материально-технической базы и т.д.), цели и задачи которой не дублируют задачи ООП и годового плана работы.				до 2 баллов до 1 балла	- руководитель проекта (востребованность, масштаб проектной деятельности, кол-во реализованных мероприятий) - участник проекта (масштаб участие, степень ответственности)
Система индивидуальной работы с обучающимися	Деятельность педагога по созданию условий для детей с особыми образовательными потребностями				6 баллов	- руководство работой консилиума ДОО
					3 балла	- ведение документации консилиума ДОО
	Развитие творческих способностей детей (организация и подготовка к участию воспитанников в конкурсах, викторинах, олимпиадах различного уровня и результативность), вне годового плана работы				1 балл	- разработка и реализация ИОМ
	Развитие творческих способностей детей (организация и подготовка к участию воспитанников в конкурсах, викторинах, олимпиадах различного уровня и результативность), вне годового плана работы				0, 5 баллов 1 балл	- за участие воспитанника - за победу воспитанника <i>(за каждое мероприятие)</i>
	Организация и проведение занятий по дополнительному образованию с детьми (кружки, секции), не дублирующие задачи основной образовательной программы ДОО				2 балла	- руководитель кружка (секции)
Профессиональная активность педагога	Совершенствование профессионального уровня педагога				3 балла	- обучение в ВУЗе, доп. проф.
					2 балла	- переподготовка курсовая
					0,5 балл	- переподготовка внеплановое повышение квалификации (участие в

			вебинарах, семинарах (в т.ч. авторских по ООП), конференциях, по актуальным вопросам обучения и воспитания и рекомендованных Минобрнаукой) (за каждое участие)
	Активность молодого педагога, обучение у наставника, организация самообразования	до 3 баллов	- получение молодым педагогом уроков наставничества, профессиональная активность в самообразовании, участие во взаимопросмотрах воспитательно-образовательной деятельности с детьми)
	Организация наставничества для молодых педагогов в вопросах организационной, методической активности и воспитательно-образовательной работы с детьми.	до 3 баллов	- 0,5 баллов за каждое мероприятие (в соответствии со степенью, сложностью и объемом выполненной работы)
	Взаимодействие с социумом (учреждения культуры, спорта, доп. образования, школы (вне годового плана работы) и т.д.)	до 3 баллов	- 0,5 баллов за каждое мероприятие (в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)
	Методическая активность педагога: — Трансляция опыта работы в различных формах; — Публикации в СМИ, журналах, педагогических сборниках	1 балл до 3 баллов до 5 баллов до 1 балла до 2 баллов	- выступление на педсоветах - участие в РМО, семинарах, - личное участие в региональных мероприятиях - публикация в газете - публикация в журнале, сборнике

			<i>(в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)</i>
	Личный вклад в создание положительного имиджа учреждения (представление ДОУ в целом, а не опыта работы отдельно взятого педагога)	до 3 баллов до 2 баллов	- трансляция опыта работы и итогов деятельности ДОУ на конкурсах, фестивалях - трансляция опыта работы и итогов деятельности ДОУ в СМИ <i>(в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)</i>
Работа с родителями и (законным и представителями)	Организация и проведение продуктивной работы с родителями (законными представителями), из категории социально-неблагополучных семей, семей «группы риска» и охраны и защите прав детства.	3 балла до 2 баллов	- руководство работой - участник <i>(в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)</i>
	Организация и проведение ежеквартального мониторинга удовлетворенности родителей (законных представителей) в вопросах организации воспитательно-образовательной, коррекционно-развивающей работы, присмотра и ухода за детьми, организации питания в ДОУ и т.д.	2 балла	- разработка анкеты, привлечение родителей к анкетированию (до 80% от общего кол-ва родителей в группе) (допускается проведение анкетирования на интернет ресурсах и на бумажном носителе)
	Организация и участие в работе консультационного центра методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, получающих дошкольное образование, в том числе в форме семейного образования, детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант	0,5 баллов 2 балла	- дистанционное консультирование (личное размещение материала на сайте ДОУ) - очное консультирование

			<i>(с заполнением утвержденной документации и в соответствии со степенью участия, сложностью и объемом выполненной работы)</i>
Эффективность труда	Участие в органах самоуправления: — педагогический совет — попечительский совет — совет профилактики — совет Учреждения Участие в деятельности профсоюзного комитета ДОУ Участие в деятельности аттестационной комиссии ДОУ (положительная динамика роста квалификации пед. работников) Участие в деятельности рабочих групп: — творческая группа — редколлегия сайта ДОУ — комиссия «За безопасность движения» — мониторинговая рабочая группа — рабочая группа по распределению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы	3 балла 2 балла до 1 балла	- председатель (руководство рабочей группой) - секретарь (оформление документации рабочей группы) - участник <i>(в соответствии со степенью, сложностью и объемом выполненной работы)</i>
	Результат удовлетворенности родителей (законных представителей) деятельностью ДОУ за истекший оцениваемый период. Работа по повышению качества предоставления услуг в ДОУ.	3 балла 2 балла 1 балл	90 -100% удовл-ти 70-80 % удовл-ти 60-70 % удовл-ти <i>(по итогам ежеквартального анкетирования родителей, проведенного в ДОУ)</i>
	Выполнение санитарно-эпидемиологических требований и нормативов (актов, предписаний и т.д.) в здании и на территории ДОУ.	1 балл	за каждое мероприятие
	Наличие детского травматизма среди воспитанников группы, в период нахождения в ДОУ	лишение баллов по всем показателям	подтвержденный случай травмирования ребенка во время нахождения в ДОУ
Штрафные баллы	Конфликтное бестактное отношение к администрации, коллегам и родителям (законными представителями) детей	-минус 1 балл минус 3 балла	- конфликт своевременно урегулирован - конфликт (жалоба) вышла за пределы ДОУ (район, область)

Основанием для оценки результативности и качества работы педагогических работников служит оценочный лист, заполненный работником самостоятельно.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества труда педагога
МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант

(должность, Ф.И.О. работника)

(указывается период работы)

Наименование критерия	Показатель	Расчет показателей за истекший период (заполняется работником)	Балл самооценки (заполняется работником)	Балл, выставленный экспертной комиссией	Обоснование (заполняется комиссией, в случае снижения баллов)
Итоговый балл оценки результативности и качества труда педагога					

Оценочный лист содержит самооценку показателей эффективности деятельности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества труда педагогических работников на основе его личного оценочного листа приказом заведующего по согласованию с профкомом создается экспертная комиссия (далее - Комиссия), состоящая из представителей учреждения и членов профсоюзного комитета. В состав Комиссии входит не менее 3 человек.

Председатель и секретарь Комиссии избираются сроком на 1 год и несут полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Не менее чем за 3 дня до заседания Комиссии, педагогические работники передают в Комиссию заполненные оценочные листы, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов, при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы текущего года хранятся у заведующего, предыдущих 4-х лет – в архиве.

Комиссия на основании представленных оценочных листов педагогов осуществляет оценку их профессиональной деятельности за отчетный период (квартал).

Заседание Комиссии проходит 3-7 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

После 15-го числа отчетного периода издается приказ заведующего для начисления надбавки за интенсивность за отчетный период.

Результаты оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

Решение Комиссии служит основанием для издания приказа об установлении надбавки за интенсивность.

В случае несогласия с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов их труда они не согласны и предоставить документы, подтверждающие неправомерность вынесенной оценки. Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

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

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в соответствии с ч. 5 трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право вносить Комиссии свои предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность может быть обусловлено дисциплинарными нарушениями педагогических работников.

Уменьшение или снятие надбавки за интенсивность педагогическому работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии согласованному с профсоюзной организацией.

Решение о лишении и уменьшении выплат надбавки за интенсивность устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии учреждения.

Для определения размера надбавки за интенсивность Комиссия производит подсчет баллов каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения. Размер средств для выплаты надбавки за интенсивность, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла.

Порядок расчета стоимости балла согласно формуле:

$$S = \text{ФОТ} / (N_1 + N_2 + N_3 + N_n),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ – размер средств для выплаты надбавки;

N1, N2..., Nn – количество баллов.

Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер надбавки за интенсивность каждому педагогическому работнику за отчетный период.

Сроки начисления надбавки за интенсивность:

за 1 квартал – в апреле месяце текущего года;

за 2 квартал- в июле месяце текущего года;

за 3 квартал- в октябре месяце текущего года;

за 4 квартал- в декабре месяце текущего года.

Выплата надбавки за интенсивность педагогическим работникам производится в установленные сроки выплаты заработной платы, при наличии средств на данный вид выплат.

Вновь принятым работникам надбавка устанавливается по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

В случае увольнения работника выплата надбавки за интенсивность осуществляется на основании разового приказа заведующего МБДОУ при наличии средств для выплаты надбавки за интенсивность на день увольнения работника.

Условия премирования работников МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант

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

Система показателей и условия премирования работников

№ п/п	Условия для премирования	Размер выплат в % отношении от ставки
1	выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	– до 10 %
2	выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	– до 10 %
3	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	– до 10 %
4	качественная подготовка Учреждения к началу учебного года	– до 10 %
5	творческий подход в озеленении территории детского сада, в оформлении участков	– до 10 %
6	организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения	– до 10 %
7	высокий уровень исполнительской дисциплины	– до 10 %
8	снижение заболеваемости детей в учреждении	– до 10 %
9	высокий уровень работы с родителями	– до 10 %
10	своевременность, полнота и качество подготовки документации Учреждения и отчетов	– до 10 %
11	получение благодарственных писем, грамот, наград от вышестоящей организации	– до 10 %
12	к юбилейным и праздничным датам	– до 10 %

Распределение премиальных выплат работникам учреждения по итогам работы производится экспертной комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, в соответствии с показателями и условиями премирования работников учреждения по итогам работы и утверждаются приказом заведующего.

**Перечень должностей административно-управленческого персонала
МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант**

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
руководитель учреждения;
заведующий хозяйством;
делопроизводитель;
2. Конкретный перечень должностей административно – управленческого персонала работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575816

Владелец Венюкова Людмила Михайловна

Действителен с 01.12.2021 по 01.12.2022