ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 муниципального образования город Армавир

на период с 08.02.2024 г. по 07.02.2027 г.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ № 4
_____ М.Ю. Богинова
«02» апреля 2025 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ З.В. Белоусова
«02» апреля 2025г.

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в городе Армавире
Уведомительная регистрация ~~коллективного договора, соглашения~~ соглашения
Дата 08.04.2025 № 20 от 14.02.2024
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору МАДОУ № 4

От работодателя:

Заведующий МАДОУ № 4
М.О. Богинова
«02» апреля 2025 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ № 4
Т.В. Белоусова
«02» апреля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 муниципального образования город Армавир (МАДОУ № №4)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее –Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 муниципального образования город Армавир (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 13 марта 2025 года № 431 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Армавир 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 городАрмавир 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 Особенностей 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 Российский 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 26ноября 2012года № 2190-р.

1.8. 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 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 сторонами и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 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 «Общеотраслевые 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 по должностям, применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н:

Квалификационный Уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 1 квалификационный разряд	8 446
	2 квалификационный разряд	8 700
	3 квалификационный разряд	8 961
2 квалификационный	профессии рабочих,	9 230

уровень	отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 4 квалификационный разряд	9 230
	5 квалификационный разряд	9 508
2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 6 квалификационный разряд	9 794
	7 квалификационный разряд	10 088
3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	10 391
4 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих	10 703

В Учреждении могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.4.2. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министретства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 700
2 квалификационный уровень	8 787
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8 961
2 квалификационный уровень	9 052
3 квалификационный уровень	9 320
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 230
2 квалификационный уровень	9 323
3 квалификационный уровень	9 416
4 квалификационный уровень	9 508

2.4.3. По занимаемым должностям работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ должностей работников образования	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	8 961
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	10 391
2 квалификационный уровень	10 495
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	15 528
2 квалификационный уровень	16 771

3 квалификационный уровень	16 926
4 квалификационный уровень	17 081
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	13 240
2 квалификационный уровень	14 564

2.4.4. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	12 954
5 квалификационный уровень	13 208

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, 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.

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам отражены в ***приложении № 1, № 2***к настоящему Положению.

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 № 4*** 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 № 5*** 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 № 6*** к настоящему Положению.

2.13 Установление окладов медицинским работникам дошкольных образовательных организаций производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами, указанными в подпункте 2.4.4 пункта 2 настоящего положения.

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

Минимальные оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников отражены в ***приложении № 7*** к настоящему Положению.

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 Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей

147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, 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 Учреждения, 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 повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятых 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 временного 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 Учреждения 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 временного 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 выполнением 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 № 8*** 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 Учреждения.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенностей 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, его заместителям) 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:

- 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);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается работникам

Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иным сферам, соответствующим сфере работы учреждения.

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

1) работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от ***1 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:

1) 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.

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

1) размеры повышающего коэффициента работникам Учреждения за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

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 (нагрудный знак) «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.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, 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, 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 - ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября) может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

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:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения.

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).

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, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования город Армавир в соответствии с ***приложением № 9.***

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.

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

4.10. Отдельным категориям работников высшим исполнительным органом Краснодарского края, администрацией муниципального образования город Армавир могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждением, его заместителей

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей 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 Управлением 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 к группе по оплате труда устанавливаются приказом Управления.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.2.5. 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, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, 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, заместителей руководителя и средней заработной платы работников списочного состава Учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднюю заработную платы работников списочного состава Учреждения (без руководителя Учреждения, его заместителей).

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

Приказом начальника Управления руководителю Учреждения, его заместителям 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 и не более 3,0 – для заместителей руководителя.

5.5. Приказом начальника Управления руководителю Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципального задания (выполнения работ).

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

5.6. Руководитель Учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право по согласованию с начальником

Управления осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же Учреждении устанавливается раздельно 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, установленными Управлением.

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 60^2, 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, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителю 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 по всем структурным подразделениям 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.

Заведующий МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ № 4

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по занимаемым должностям работников Учреждения

По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень
1	2
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня
	Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы – 8 961,00 рублей
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня
2.1	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – 10 391,00 рубля 1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель
2.2	Оклад (должностной оклад), ставки заработной платы –10 391,00 рубля 2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму
3	
3.1	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы –15 528,00 рубля 1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
3.2	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы –16 771,00 рубля 2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог
3.3	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы –16 926,00 рубля 3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования
3.4	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы –17 081,00 рубля 4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь

Заведующий МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ №4

Размеры окладов (должностных окладов) и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам
1	2
1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
Должностной оклад –8 700,00 рублей	
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, дежурный (по общежитию и другое), делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка
Должностной оклад –8 787,00рублей	
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
Должностной оклад –8 961,00 рублей	
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инструктор, лаборант, секретарь руководителя
Должностной оклад –9 052,00рублей	
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством,
Должностной оклад –9 320,00рублей	
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория
3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	психолог, экономист (всех наименований) должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 11 внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».

Заведующий МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ № 4

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников
муниципальных образовательных организаций 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 МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ № 4

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 и рабочих дней в разные месяцы года.

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

1.5. За время работы 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 периода 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 оплата за это время не производится.

Заведующий МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ №4

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 органы (структурные	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов

1	2
подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	(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 оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Заведующий МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ №4

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
муниципальных образовательных организаций,
находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир 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 муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир (далее – Учреждение) 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 фильмотекой 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;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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.

Заведующий МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ № 4

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 общеотраслевых 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; Постановление 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 "Общеотраслевые 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: дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	 8 446 рубль 8 700 рублей 8 961 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд: оператор стиральных машин, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	 9 230 рублей 9 508 рублей
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов: 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд: повар	 9 794 рубля 10 088 рублей

2. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группамобщеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих, утвержденным приказомМинистерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8 700 рублей
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8 787 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	техник (всех наименований)	8 961 рублей
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9 052 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1	2	3
1 квалификационный уровень	экономист (всех наименований)	9 230 рублей
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 323 рублей
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 416 рублей
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 508рублей

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

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей	помощник воспитателя	8 961рублей

работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	2	3
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	10 391рубль
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	15 528 рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	16 771 рубль
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	16 926 рублей
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	17 081 рубль

4. По занимаемым должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группамдолжностей 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 уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	12 954 рубля
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	13 208 рублей
2. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
1	2	3
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	17 588рублей

5. По занимаемой должности руководителя Учреждения, отнесенной к профессиональным квалификационным группамдолжностей работников образования

п/п	группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
	2	3

I.	Руководители муниципальных дошкольных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования город Армавир	
	МОО I группы по оплате труда руководителей	37 040,0
	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,05
	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,10
	МОО IV группы по оплате труда руководителей	1,15
	МОО V группы по оплате труда руководителей	1,20

Заведующий МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ №4

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	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, 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 МАДОУ № 4 М.О. Богинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ № 4

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 муниципального образования город Армавир

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера (далее - Положение) работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 муниципального образования город Армавир(далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим порядок, условия и критерии распределения стимулирующей части фонда заработной платы работников.

1.3. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем работникам Учреждения, включая совместителей.

1.4. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда, выделенной на образовательную деятельность из бюджета.

1.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по приказу руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждения, при условии экономии финансовых средств.

1.5. Настоящее Положение принимается собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.6. Положение действует с момента утверждения и до принятия нового.

II. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в переделах объема стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- дифференцированные выплаты стимулирующего характера по итогам отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременные (по результату работы) выплаты;
- долговременные выплаты стимулирующего характера (полугодие).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим

Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за отчетный период не производятся работнику в случае наличия следующих нарушений:

- наличие дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Информация о наличии вышеуказанных нарушений в работе того или иного педагога учреждения формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственно старшего воспитателя.

На основании представленной информации руководитель образовательного учреждения принимает решение о лишении ежемесячной стимулирующей выплаты, решение оформляет приказом.

Работники, которым ежемесячная стимулирующая выплата не установлена, должны быть ознакомлены с приказом руководителя образовательного учреждения о лишении ежемесячной стимулирующей выплаты.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников ведется заведующим, старшим воспитателем, медицинской сестрой с привлечением опытных сотрудников Учреждения.

2.4. Дифференцированные выплаты стимулирующего характера устанавливаются на отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех сотрудников Учреждения, проводимых на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей, позволяющих оценить эффективность труда работников по фактически отработанному времени за отчетный период. Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются (по результату работы) за выполнение конкретной работы за отчетный период индивидуально в абсолютном значении. Все виды выплат утверждаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия), состав которой избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год. В состав Комиссии, состоящей из нечетного количества человек, входят старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета и опытные работники. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии и оформляется протоколом. Протоколы нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся в информационно-аналитической папке.

2.6. На заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей, представленных в оценочных листах и

аналитической информации по результатам мониторинга. Членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности педагогического работника Учреждения за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом на основании итогового оценочного листа и протокола заседания Комиссии.

2.8. Информация о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения хранится в информационно-аналитической папке. На стенде в методическом кабинете или в профсоюзном уголке размещается информация о достижениях педагогов за отчетный период.

III. Расчет размера выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются на основании нормативно-правовых актов управления образования администрации муниципального образования город Армавир.

3.2. Стимулирующие выплаты всем другим работникам устанавливаются по решению комиссии Учреждения по распределению доплат, надбавок и материального поощрения работников (без распределения по балльной системе), согласованному с профсоюзной организацией.

3.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда педагогов распределяются Комиссией по представлению работниками оценочных листов с заполненными баллами по критериям за отчетный период. Начальной и конечной датой отчетного периода определяется последнее число каждого месяца.

Членам коллектива необходимо предоставить Комиссии заполненные критерии оценки результативности профессиональной деятельности в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

3.4. Комиссия анализирует заполненные педагогами оценочные листы согласно критериям и баллам, утвержденным в положении и, при необходимости, корректирует балл. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

3.5. Председатель Комиссии в последнюю неделю текущего месяца предоставляет для согласования заведующему Учреждением итоговый оценочный лист и протокол заседания Комиссии о показателях деятельности работников.

3.6. По результатам согласования заведующий Учреждением издает приказ об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения от последнего числа каждого месяца.

3.7. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый

оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими педагогическими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

3.8. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле математическим путем:

S= ФОТ ст. : (N1 + N2 + N3+ Nn), где

S- стоимость одного балла;

ФОТ ст. - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2,..., Nn- количество баллов по каждому работнику.

3.9. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, выделенной на персональные доплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.10. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих надбавок, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

3.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются после прохождения испытательного срока работы, по итогам за этот период, следующим работникам:

- вновь принятым в Учреждение,
- приступившим к работе после длительных отпусков (больничный лист, отпуск по уходу за ребенком).

Стимулирование педагогическим работникам, вышедшим после длительного отсутствия, ведется из расчета стимулирования за период до ухода.

IV. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

4.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением председателя и одного из членов общего собрания трудового коллектива.

4.3. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленные документальные данные.

По результатам проверки члены комиссии или подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.
4.4. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

V. Заключительные положения

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.
5.2. Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного педагогическим работником, в независимости от характера работы (основной работник или внешний совместитель), времени в календарном месяце .
Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально установленной нагрузке.
5.3. Остаток финансовых средств на лицевом счете Учреждения после реализации образовательной программы направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материально-технических расходов Учреждения согласно Порядку, утвержденному настоящим Положением.
5.4. Заведующий Учреждением на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий период.
5.5. Настоящее Положение вступает в силу в соответствии с установленным законодательством и Уставом Учреждения и действует до принятия нового.
5.6. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.
5.7. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Уставом Учреждения и регламентом.

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

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

6.1.1. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№	*Критерии оценки деятельности*	*Показатели деятельности*	*Балл самооценки*

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 МАДОУ №4, в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"; - 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 МАДОУ № 4 ; - 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.	**1-20**
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 основной 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 МАДОУ № 4 в конкурсах различного уровня, мероприятиях муниципального, регионального, краевого и федерального уровней; - просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	**1-30**
3.	Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа МАДОУ № 4, повышение социального статуса дошкольного образования	- активное участие в разработке и реализации ОП, 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,	**1-30**

		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).	
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.).	**1-30**
5.	Интенсивность и напряженность работы	- результативное участие МАДОУ № 4в проведении мероприятий, семинаров, конференций и т.п. районного, регионального уровней; - организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей МАДОУ № 4 (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 МАДОУ № 4 в инновационной, опытно-экспериментальной деятельности (организация работы инновационной площадки на базе Учреждения); - разработка и апробация программы, внедрение инновационного продукта и т.п.	**1-20**
6.	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	- личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте.	**1-30**
7.	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий, грантовых проектов.	-личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий, грантовых проектов; - обновление РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	**5-25**
	Итого:		

6.1.2. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, социального педагога 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 (оформление кабинета, содействие обогащению развивающей предметно-пространственной среды в группах, пополнение и оформление образовательного пространства дошкольного учреждения)	5
		- Качество и своевременность предоставления отчетной документации, информации, мониторингов для УО, контролирующих и других органы исполнительной власти, полнота представленной информации; исполнительская дисциплина	5
		Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам диагностики	5
		Сопровождение социально-психологической адаптации дошкольников к условиям ДОУ, результаты социально-психологической готовности дошкольников к обучению в школе.	5
		Доступность и открытость информации о деятельности специалистов	5
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.	10
		Наставничество (консультативно-методическая работа с молодыми педагогами)	10
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка: - внебюджетные курсы (не менее 72 часов) - заочные дистанционные курсы по профилю - просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	 5 3 2
		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 МАДОУ № 4 - на районном уровне - на краевом уровне	 2 5 7
		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 - на районном уровне - на краевом уровне	 2 3 5
		Поощрения: - на уровне МАДОУ № 4 - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня, отраслевые награды	 2 3 5 10
3	Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа МАДОУ № 4 , повышение социального статуса дошкольного образования	Личное участие и результативность такого участия в профессиональных, творческих конкурсах различного уровня: - в сети Internet - на уровне МАДОУ № 4 – на краевом, - всероссийском уровне, - интернет конкурсы	 3 5 10 15
		Участие и результативность участия воспитанников в детских конкурсах различного уровня, выставках, социально-значимых мероприятиях: - в сети Internet - на уровне МАДОУ № 4 - на региональном уровне - на всероссийском уровне	 3 5 10 15
		Предоставление и размещение фото- и видео материалов для обновления персонального сайта МАДОУ № 4, страниц социальных сетей Телеграмм и ВК не реже 1 раза в неделю	10
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.)	3
		Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	5
		Количество обращений родителей, и работников ДОУ по вопросам развития и воспитания детей, качество удовлетворения запроса.	2
5	Интенсивность и напряжённость работы	Организация консультативной помощи детям, не посещающим ДОУ, и их родителям: - разовые консультирования; - организация дополнительных	 2 5

		образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра.	
		Обследование воспитанников, оформление документов на ПМПК	2
		Участие в обследовании семей воспитанников.	5
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	Личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте.	5
7	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий, грантовых проектов.	Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий, грантовых проектов	10
Итого:			

6.1.3. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда ДОУ, учителя-дефектолога.

№	*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 (оформление кабинета, содействие обогащению развивающей предметно-пространственной среды в группах, пополнение и оформление образовательного пространства дошкольного учреждения)	5
		Качество и своевременность предоставления отчетной документации, информации, мониторингов для УО, контролирующих и других органы исполнительной власти, полнота представленной информации; исполнительская дисциплина	5
		Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам диагностики	5
		Доступность и открытость информации о деятельности специалистов	5
2	Профессиональное развитие педагогических работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование профессиональной переподготовки, повышения	Разработка и реализация творческих, социальных проектов, адаптированных программ, инновационная деятельность.	10
		Наставничество (консультативно-методическая работа с молодыми педагогами)	10
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка: - внебюджетные курсы (не менее 72 часов) - заочные дистанционные курсы по профилю - просмотр и прослушивание вебинаров	 5 3 2

	квалификации и аттестации педагогических работников	(сертификат)	
		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 - на районном уровне - на краевом уровне	 2 5 7
		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 - на районном уровне - на краевом уровне	 2 3 5
		Поощрения: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня, отраслевые награды	 2 3 5 10
3	Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа ДОУ, повышение социального статуса дошкольного образования	Личное участие и результативность такого участия в профессиональных, творческих конкурсах: - в сети Internet - на уровне ДОУ – на районном уровне – на краевом, всероссийском уровне	 3 5 10 15
		Участие и результативность участия воспитанников в детских конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях: - в сети Internet - на уровне ДОУ - на районном уровне - на краевом, всероссийском уровне	 3 5 10 15
		Предоставление и размещение фото- и видео материалов для обновления персонального сайта ДОУ , страниц социальных сетей Телеграмм и ВК не реже 1 раза в неделю	10
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.)	3

		Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	5
		Количество обращений родителей, и работников ДОУ по вопросам речевого развития детей, качество удовлетворения запроса.	2
5	Интенсивность и напряжённость работы	- организация дополнительных образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра.	2
		Обследование воспитанников, оформление документов на ПМПК	2
		Участие в обследовании семей воспитанников.	5
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	Личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте.	5
7	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий, грантовых проектов.	Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий, грантовых проектов	10
Итого:			

6.1.4. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя и педагога дополнительного образования ДОУ, инструктора по ФИЗО.

№	*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 (оформление кабинета, содействие обогащению развивающей предметно-пространственной среды в группах, пополнение и оформление образовательного пространства дошкольного учреждения)	5
		Качество и своевременность предоставления отчетной документации, информации, мониторингов для УО, контролирующих и других органы исполнительной власти, полнота представленной информации; исполнительская дисциплина	5
		Доступность и открытость информации о деятельности специалиста(взаимосвязь с музыкальной школой, краеведческим музеем, сельской и районной библиотекой, школой, казачеством, с представителями ГИБДД, ПДН, священнослужителями и т.д.)	5
2	Профессиональное	Разработка и реализация творческих, социальных	10

	развитие педагогических работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование профессиональной переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических работников	проектов, адаптированных программ, инновационная деятельность.	
		Наставничество (консультативно-методическая работа с молодыми педагогами)	10
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка: - внебюджетные курсы (не менее 72 часов) - заочные дистанционные курсы по профилю - просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	 5 3 2
		Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, развлечениях, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, МО,); участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, аттестационных комиссиях, ПМПК: - на уровне ДОУ - на районном уровне - на краевом уровне	 2 5 7
		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 - на районном уровне - на краевом уровне	 2 3 5
		Поощрения: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня, отраслевые награды	 2 3 5 10
3	Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа ДОУ , повышение социального статуса дошкольного образования	Личное участие и результативность такого участия в профессиональных, творческих конкурсах: - в сети Internet - на уровне ДОУ – на районном уровне – на краевом, всероссийском уровне	 3 5 10 15
		Участие и результативность участия воспитанников в детских конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях: - в сети Internet - на уровне ДОУ - на районном уровне - на краевом, всероссийском уровне	 3 5 10 15
		Предоставление и размещение фото- и видео материалов для обновления персонального сайта ДОУ , страниц социальных сетей Телеграмм и	10

		ВК не реже 1 раза в неделю	
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.)	3
		Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	5
5	Интенсивность и напряжённость работы	Организация дополнительных образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра.	2
		Участие в обследовании семей воспитанников.	5
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	Личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте. Пошив костюмов изготовление атрибутов к утренникам и праздникам.	3
7	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий.	Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий	5
Итого:			

6.1.5. 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)	5
		Руководство студийно – кружковой работой по дополнительным программам	5
		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.)	5
2	Профессиональное развитие	Разработка и реализация творческих, социально значимых проектов, адаптированных программ,	10

	педагогических работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, повышение квалификации и т.п.), аттестации педагогических работников	инновационная деятельность	
		Наставничество (консультативно-методическая работа с молодыми педагогами)	10
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка: - внебюджетные курсы (не менее 72 часов) - заочные дистанционные курсы по профилю - просмотр и прослушивание вебинаров (сертификат)	 5 3 2
		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 - на районном уровне - на краевом уровне	 2 5 7
		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 - на районном уровне - на краевом уровне	 2 3 5
		Поощрения: - на уровне ДОУ - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня, отраслевые награды	 2 3 5 10
3	Вклад воспитателя в формирование позитивного имиджа ДОУ , повышение социального статуса дошкольного образования	Личное участие и результативность такого участия в профессиональных, творческих конкурсах различного уровня: - в сети Internet	 3
		– на уровне ДОУ	5
		– на краевом уровне	10
		– на всероссийском уровне	15
		Результативное участие воспитанников в детских конкурсах, выставках, олимпиадах, социально-значимых мероприятиях: -	
		- в сети Internet	3
		- на уровне ДОУ	5
		- на краевом уровне	10
		- на всероссийском уровне	15
		Предоставление и размещение фото- и видео материалов для обновления персонального сайта ДОУ , страниц социальных сетей телеграмм и ВК	5

		не реже 1 раза в неделю	
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьей и социумом	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	5
		Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг, выполняемых работ; рост удовлетворенности родителей работой ДОУ	3
		Участие родительской общественности в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры.	3
		Обследование семей воспитанников (акты обследования за каждую обследованную семью);	2
		Отсутствие задолженности по родительской плате	5
5	Интенсивность и напряжённость работы	Отсутствие травматизма Зафиксированный факт травматизма	2 -5
		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);	5
6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	Личное участие в детских праздниках, развлечениях, утренниках, благотворительных акциях, субботниках, ремонте. Пошив костюмов изготовление атрибутов к утренникам и праздникам. Организация дополнительных образовательных услуг (в том числе платных), участие в работе консультационного центра.	3
7	За разработку, внедрение и реализацию проектов бережливых технологий, грантовых проектов.	- Личное участие в разработке, внедрении и реализации проектов бережливых технологий, грантовых проектов.	5
	Итого		

6.1.6. Критерии и показатели оценки результативности для других работников МАДОУ № 4

Персонал	Показатели для установления выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
Административный персонал	Высокое качество подготовки ДОУ к новому учебному году, проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	По факту выполнения	До 100%
	отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; оперативное	По факту выполнения	До150%

	выполнение заявок по устранению технических неполадок		
	активное участие в оформлении интерьера ДОУ	По факту выполнения	До 100%
	высокое качество организации финансово-хозяйственной деятельности, подготовки и организации ремонтных работ	По факту выполнения	До 100%
	отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	По факту выполнения	До 200%
	выполнение плана по инновационной деятельности	По факту выполнения	До 100%
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной диагностики воспитанников	По факту выполнения	До 150 %
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	По факту выполнения	До 150 %
	высокое качество проведения семинаров и конференций	По факту выполнения	До 100%
	высокие показатели мониторинга по экономии ресурсов	По факту выполнения	До 100%
	результативное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	По факту выполнения	До 100%
	своевременная, качественная подготовка и сдача отчетной документации, образцовое оформление технической документации	По факту выполнения	До 150 %
	высокий уровень исполнительской дисциплины.	По факту выполнения	До 100%
Учебно-вспомогательный и ослуживающий персонал	Активное участие в обустройстве групп, помещений и территории ДОУ, в оформлении интерьера и ландшафтного дизайна ДОУ, участие в субботниках	По факту выполнения	До 250%
	Высокое качество подготовки ДОУ к новому учебному году	По факту выполнения	До 100%
	Качественное проведение оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости воспитанников и сотрудников	По факту выполнения	До 250%
	Участие в конкурсах различного уровня, творческий подход в изготовлении атрибутов, костюмов для праздников и других мероприятий	По факту выполнения	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	По факту выполнения	До 100%
	Образцовое содержание групповых и закрепленных помещений, территории (теневых навесов), игровых веранд, пищеблока, кладовых, прачечной, мягкого	По факту выполнения	До 100%

	инвентаря в надлежащем санитарном гигиеническом состоянии в соответствии с требованиями СанПиН.		
	Выполнение требований СанПиН по соблюдению условий хранения, приготовления и реализации пищевых продуктов	По факту выполнения	До 100%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	По факту выполнения	До 100%
	Качество и результативность работы по подготовке здания и территории к эксплуатации в зимних условиях	По факту выполнения	До 100%
	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил	По факту выполнения	До 150%
	Обеспечение контроля за качественным питанием, качественное составление меню и организации рационального питания	По факту выполнения	До 150%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, по итогам проверок вышестоящих органов и инвентаризационных проверок	По факту выполнения	До 300%
	Осуществление качественного контроля за работой работников пищеблока, обслуживающего персонала, младших воспитателей	По факту выполнения	До 100%
	Выполнение натуральных норм питания в соответствии с перспективным десятидневным меню	По факту выполнения	До 100%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников и сотрудников ДОУ	По факту выполнения	До 100%
	Стабильная и своевременная работа с сайтом ДОУ	По факту выполнения	До 200%
	Своевременное оформление документов по компенсации оплаты, льготам и другим выплатам родителям	По факту выполнения	До 200%
	Результативность выполнения и высокий уровень соблюдения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	По факту выполнения	До 100%
	Положительные результаты производственного контроля	По факту выполнения	До 100%
	Оперативное информирование при возникновении ЧС	По факту выполнения	До 100%

6.2.Критерии оценки эффективности и качества 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**
Педагоги ДОУ	За эффективность участия в экспериментальной работе ДОУ (работа творческой группы педагогов);	По факту выполнения	До 200%

	За подготовку городских, краевых, всероссийских и международных смотров, конкурсов, соревнований	По факту выполнения	До 200%
	За создание научно-методических разработок, авторских программ, рекомендаций по своему направлению деятельности	По факту выполнения	До 200%
	За создание и участие в городских, краевых и федеральных экспериментальных площадках	По факту выполнения	До 100% До 200% До 300%
	За эффективность участия в инновационной работе ДОУ	По факту выполнения	До 100%
	За стабильную и результативную работу с средствами массовой информации (месенджеры)	По факту выполнения	До 300%

6.3.Критерии оценки эффективности работы работников
<u>за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):</u>

	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.	По факту проведения	до 300%
	За оперативное выполнение срочных работ по ликвидации технических неполадок, стихийных бедствий, устранение аварийных ситуаций и т.д.	По факту проведения	до 300%
	За оперативное проведение профилактических мероприятий в соответствии СанПиН.	По факту проведения	до 300%

6.4. Критерии оценки эффективности работы работников
<u>за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:</u>

Персонал	**Показатели для установления выплаты**	**Условия получения выплаты, периодичн.**	**Размер выплаты**
Административный персонал	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%
	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%
	За осуществление мероприятий по экономии энергии и ресурсов	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%
	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%
	За своевременную, качественную подготовку и сдачу отчетной документации	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%

	За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники и программного обеспечения	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 150%
Педагогические работники	За работу в группах для детей раннего возраста и группах с ОВЗ	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 150 %
	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ коррекции и исправления дефектов	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200 %
	За применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%
	За ведение дополнительной документации, не входящей в перечень, утвержденный приказом Минпросвещения РФ от 06.11.2024г. № 779	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	За работу по составлению презентаций, мультимедиа, за работу на компьютерной технике, с интерактивным оборудованием и с программным обеспечением	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За подготовку конкурсов, конференций различного уровня	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	За работу педагогов с семьями группы риска	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	Членам и экспертам аттестационной комиссии, организацию работы городских методических объединений.	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За заведывание предметно – пространственной средой дошкольного учреждения (Музей, уголок ПДД, зона патриотического воспитания, Хата – казака, Марья – Искусница и т.д.).	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За работу на участках, прилегающих к игровой площадке – клумбы, цветники, огороды.	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За работу в условиях повышенной готовности	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За соблюдение нормативной посещаемости в группе, выполнение детодней		До 100%
Учебно-вспомогательный и обслуживающий	За участие в субботниках по благоустройству территорий	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	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.);	Ежемесячно, при выполнении показателей	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;	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%
	За работу на технологическом оборудовании (эл. сковорода, печи, картофелечистка, мясорубка, водонагревательные приборы, с проф.инструментом (дрель, перфоратор и т.д.);	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 100%
	За работу по заключению договоров с поставщиками и ведение закупочной документации	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	За обслуживание холодильного и морозильного оборудования, сплитсистем	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	За работу с водопроводной, отопительной и канализационными системами	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	За работу с оборудованием прачечной (центрифугой, стиральными и швейными, эл. утюгом и др.);	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	За работу в группах для детей раннего возраста	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 150%
	За работу с медицинскими препаратами и выполнение норм по питанию	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 300%
	За обеспечении санитарно-гигиенический условий в помещениях ДОУ, работу с моющими и дезинфицирующими средствами.	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 150%
	За обслуживание программного обеспечения ПК и интерактивного оборудования	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За обслуживание бойлера косвенного обогрева холодной воды и электрических водонагревателей	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За выполнение должностных поручений курьера.		До 100%
	За обслуживание дизельной установки		До 100%
Работники ДОУ	За работу в профсоюзном активе ДОУ, ведение документации профсоюзного комитета.		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%
	За работу по благоустройству территории, на клумбах, цветниках, огородах, за озеленение в здании ДОУ.		До 100%
	За организацию работы по воинскому учету		До 200%
			До 100%
	За работу в тяжелых условиях труда – работа на улице в осенне – зимний период на территории, клумбах, цветниках, увеличение объема убираемой площади (прилегающая территория)		До 200%

	Ведение документации и работа на сайте по закупкам; наполнение и работа в модулях «Сетевой город. Образование» и «Е-услуги. Образование»	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За ведение личных дел воспитанников, компенсационных выплат и контроль льгот по родительской оплате, формирование архивных дел воспитанников	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200%
	За работу во вредных условиях труда – горячий цех, подъем и перемещения тяжестей.	Ежемесячно, при выполнении показателей	До 200 %

6.5. Персональная стимулирующая выплата работникам в абсолютной сумме:

№ п/п	Наименование выплаты	в рублях
1.	Работа по созданию, наполнению материалом сайта учреждения.	до 15 000
2.	Работа с электронным ресурсом «Сетевой город», «Е-услуги»	до 10 000
3.	За работу с базами данных Социального фонда России (ведение электронных трудовых книжек).	до 10 000
4.	За работу с базами данных Центра занятости населения.	до 10 000
5.	За ведение и организацию электронных ресурсов Социального фонда России (закрытие электронных больничных листов).	до 10 000
6.	За работу по подготовке и предоставлению документации по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ	до 5 000
7.	За ведение и организацию работы Профсоюзного комитета в учреждении.	до 15 000
8.	За ведение документации по ПМПк.	до 10 000
9.	За организацию работы по аттестации педагогов.	до 15 000
10.	Исполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС.	до 15 000
11.	За выполнение особо важных и срочных работ : - участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах, выставках и других мероприятиях; - участие в ремонтных работах помещений; - участие в благоустройстве территории, субботнике в соответствии с планом работы учреждения.	до 10 000
12.	Техническая эксплуатация оборудования, локальных сетей, серверов персональных компьютеров.	до 5 000
13.	Программное, аппаратное обеспечение оборудования, ремонт персональных компьютеров и периферийного	до 5 000

	оборудования.	
14.	Комплексная защита информации и методы предупреждения несанкционированного доступа к ней.	до 5 000
15.	За подготовку проектной документации краевой государственной экспертизы.	до 10 000
16.	За ведение табеля учета рабочего времени.	до 5 000
17.	За организацию и проведение просветительных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников.	до 5 000
18.	За санитарно-гигиеническое просвещение родителей, направленное на сохранение и укрепление здоровья детей.	до 5 000
19.	За совместную разработку с педагогом-психологом и старшим воспитателем мероприятий, направленных на благоприятное течение периода адаптации у воспитанников.	до 5 000
20.	За работу с договорами с родителями (законными представителями) воспитанников ДОУ, оформление льгот по родительской плате за содержание ребенка в ДОУ	до 5 000
21.	За ежемесячное ведение табелей учета посещаемости воспитанников групп ДОУ.	до 5 000
22.	За составление ежедневного меню-раскладки.	до 5 000
23.	За работу в программе «Меркурий», «Честный знак»	до 5 000
24.	За взаимодействие с поставщиками, представителями бухгалтерии, прогнозирование экономически выгодной ситуации, на стадии планирования муниципальных нужд, для принятия соответствующих решений в ценах для приобретения продуктов питания	до 5 000
25.	За оформительскую работу по подготовке стендов и наглядных материалов о текущей деятельности учреждения: стенд по «Антикоррупционной деятельности и профилактике коррупционных и иных правонарушений», стенд по «Пожарной безопасности», стенд «Информационный для родителей».	до 5 000
26.	За участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами и составление отчета.	до 5 000
27.	За использование ресурсов социальных сетей (участие в работе профессиональных сообществ).	до 5 000

28.	За издание методической продукции	до 10 000
29.	За организацию и проведение научно-практических конференций	до 5 000
30.	За участие в организации и проведение учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.д.	до 10 000
31.	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.	до 5 000
32	За ведение воинского учета	до 5 000
33	За ведение документации ХАССП	до 5 000
34	За проведение тренировочных эвакуаций воспитанников и сотрудников с ведением документации	до 5 000

Заведующий МАДОУ №4 М.О. Богинова