СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское Общероссийского
Профсоюза образования

_____ Р. Рогонян

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское

_____ М.А. Девяткина
Приказ № 70 от «31» мая 2024 г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
Протокол № 3 от «31» мая 2024 г.

Девяткина Марина Анатольевна
Подписан: Девяткина Марина Анатольевна
DN: CN=Девяткина Марина Анатольевна, O="МБДОУ ДС № 6 ""Росинка"" с. Георгиевское", OU=Девяткина Марина Анатольевна, E=marina346xgold@gmail.com
Основания: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2025-05-07 17:23:10
Foxit Reader Версия: 9.7.2

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район

Туапсинский район, с. Георгиевское
2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 6 «Росинка» с. Георгиевское муниципального образования Туапсинский район (далее – Организация), устанавливается в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.3. Система оплаты труда работников Организации носит открытый характер и устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район, регулирующие вопросы оплаты труда. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

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

д) перечня видов выплат компенсационного характера;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников Организации включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), условия оплаты труда главного бухгалтера, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

1.5. Оклады (ставки заработной платы) работников Организации по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере минимальных окладов, утверждаемых в разделе 2 постановления администрации

муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

1.6. Условия оплаты труда, 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 используется примерная форма трудового договора с работником Организации, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

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

Оплата труда работников Организации, 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.

1.8. Заработная плата каждого работника Организации 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.

1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Организации и должностным инструкциями.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Организацией в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Туапсинский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда Организации за счет средств бюджета муниципального образования Туапсинский район устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Организации в части оплаты труда работников Организации может

быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Совета муниципального образования Туапсинский район о бюджете муниципального образования Туапсинский район.

1.13. Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Организации, 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.

2.3. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – оклад (ставка заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно раздела 2 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений);

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

Размер индексации заработной платы работников не может превышать размера индексации заработной платы, предусмотренного решением Совета муниципального образования Туапсинский район о бюджете муниципального образования Туапсинский район.

2.4. Штатное расписание Организации ежегодно утверждается

руководителем Организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной Организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Штатное расписание Организации определяется количественными показателями воспитанников и видовым разнообразием групп в Организации.

2.5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам заработной платы) по профессиональной квалификационной группе устанавливаются заведующим Организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников утверждаются на уровне минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно раздела 2 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего Организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в разделе 4 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с п. 5.1 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Организации определены в разделе 5 к настоящему Положению.

2.8. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9. Заведующий Организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает им должностные оклады, утверждает на работников тарификационные списки по форме, установленной приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Организации несет заведующий Организации.

2.10. Нормы рабочего времени и порядок ее распределения в Организации.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников и оговариваются в трудовом договоре.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им продолжительность рабочего времени, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.11. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.12. За педагогическим работником, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, сохраняется количество занимаемых ставок при распределении их на очередной учебный год на общих основаниях, которые передаются на этот период для выполнения педагогической работы другими педагогическими работниками.

2.13. За время работы в период отмены (приостановки) образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников Организации, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

предшествующей периоду отмены (приостановке) образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.14. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год (на 1 сентября).

2.15. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется при оплате:

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

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

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника Организации 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 отдельным категориям работников по занимаемой должности педагогического работника Организации.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников Организации, 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);

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Организации, 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 Организацией самостоятельно.

3. Условия оплаты труда заведующего, главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад заведующего Организацией определяется трудовым договором.

Система оплаты труда заведующего Организацией установлена постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего Организацией и средней заработной плате работников установлены постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район в кратности от 1 до 8.

3.2. Заработная плата главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

3.3. Должностной оклад главного бухгалтера Организации устанавливаются заведующим Организации на 25 процентов ниже должностного оклада заведующего Организации.

Размер индексации заработной платы главного бухгалтера не может превышать размера индексации заработной платы, предусмотренного решением Совета муниципального образования Туапсинский район о бюджете муниципального образования Туапсинский район.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего Организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в разделе 4 к настоящему Положению.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных

стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Организации определены в разделе 5 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Организации (в том числе главному бухгалтеру Организации) могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

В этих целях работникам Организации 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 в сельской местности;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Организации, 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 максимальный размер не более двенадцати процентов и согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива Организации.

В случае если отраслевым соглашением по организациям отрасли образования муниципального образования Туапсинский район Краснодарского края повышение оплаты труда работников Организации, 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 соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых

повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Заведующий Организации 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.

4.3. 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 Организации за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

4.3.2. 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.

4.3.3. 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 Организации.

4.4. 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:

– замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах исходя из расчета пятидесяти процентов от почасовой оплаты труда педагогических работников Организации, предусмотренной п. 2.16 настоящего положения за фактические часы замещения;

– осуществление образовательной деятельности в общеразвивающих группах, в которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья исходя из расчета 10% от должностного оклада.

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

4.5. Специалистам, работающим в Организации (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500,00 рублей.

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

Специалист – работник Организации, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимых для выполнения трудовых функций, в разделе «Должности специалистов» Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 559н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт.

4.6. Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) для воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, младших воспитателей:

- комбинированной группы - 15 %;
- компенсирующие группы - 20%.

2) для учителей-логопедов, учителей дефектологов - 20%.

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

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

– за осуществление иных дополнительных видов работ, перечень и размеры которых утверждаются приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

4.7.1. Размеры выплат за руководство методическими объединениями и другое.

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	Рекомендованный размер выплаты компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, в месяц
1	2	3
1.	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист")	1000,0 рублей
2.	За работу с дополнительной документацией	1000,0 рублей

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Организации.

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

4.10. Заведующий Организации являясь распорядителем бюджетных средств для Организации, в утвержденном порядке устанавливает работникам выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом настоящего Положения. Размеры компенсационной выплаты работнику устанавливаются приказом Организации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам Организации (в том числе главному бухгалтеру Организации) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

5.1.1. 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:

– за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;

– за участие работника в мероприятиях, подготовка к российским, краевым мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ;

– за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

– отсутствие нарушений техники безопасности;

– отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу заведующего на основании протокола экспертной комиссии.

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.

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 Организации.

5.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Организации с учетом критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников Организации.

Выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу работника Организации устанавливаются приказом заведующего Организации на период, предусмотренный в настоящем Положении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности.

Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

Выплата за качество выполняемых работ главного бухгалтера производится только по основной должности.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работников, установленных в приложениях № 1- 6 настоящего Положения.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Организации за качество выполняемых работ является итоговый протокол решения комиссии об установлении стимулирующей выплаты (далее -

комиссия). Оценка результативности и качества труда работников Организации проводится комиссией.

Образец

Итоговый оценочный лист
профессиональной деятельности работников
МБДОУ ДС № 6 «Росинка» с. Георгиевское
за _____ 20_____ г.

№ п\п	*Ф.И.О. сотрудника*	*Итоговое количество баллов согласно самооценке работника*	*Итоговое количество баллов согласно решению комиссии*	*Дата*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
	Итого:			

Подписи членов комиссии:
председатель комиссии:

(подпись) *(расшифровка подписи)*

члены комиссии:

_____ _____
(подпись) *(расшифровка подписи)*

_____ _____
(подпись) *(расшифровка подписи)*

_____ _____
(подпись) *(расшифровка подписи)*

_____ _____
(подпись) *(расшифровка подписи)*

Состав комиссии об установлении выплаты за качество выполняемых работ утверждается приказом заведующего Организации. В состав комиссии об установлении стимулирующей выплаты входит заведующий Организации, представитель трудового коллектива (председатель первичной профсоюзной организации), педагогические работники. Полномочия члена комиссии прекращаются в случае прекращения трудовых отношений, а также на основании личного заявления члена комиссии.

Размер стимулирующей выплаты определяется:

1) для педагогических работников на основании набранных баллов при оценке деятельности, за предыдущий календарный месяц (за предыдущий год), умноженных на стоимость одного стимулирующего балла в абсолютном размере.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$Сб = Vсв/ Кб$$

где:

Сб – стоимость 1-го балла;

Vсв – объем стимулирующих выплат в рублях, предусмотренный для стимулирования педагогических работников за эффективность (качество) работы, который определяется в итоговом протоколе решения комиссии об установлении стимулирующей выплаты;

Кб – количество баллов, набранных педагогическими работниками.

При изменении стоимости одного стимулирующего балла пересчитывается размер стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, заведующий Организации издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат.

2) для прочих работников при оценке деятельности, за предыдущий календарный месяц (за предыдущий год) в процентах к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплата за качество выполняемых работ работникам Организации назначаются по представлению комиссии, состав которой назначается приказом заведующим Организации.

Работники Организации самостоятельно заполняют оценочные листы, подтверждая каждую позицию документально. Комиссия осуществляет анализ результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Организации, оценивает их объективность, и составляет протокол, с указанием баллов (процентов), набранных каждым работником. Работники знакомятся с протоколом под роспись. В случае несогласия с решением комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления. После разрешения всех разногласий комиссия утверждает оценочные листы, заведующий Организации издает приказ о назначении выплаты за качество выполняемых работ работникам Организации.

5.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы ГО и ГУ, с учетом приложений 3 и 4 постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (с учетом вносимых изменений).

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

работникам Организации 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 лет до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

Заведующий Организации являясь распорядителем бюджетных средств для Организации устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом настоящего Положения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом Организации.

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

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 заведующего Организации и (или) на лицо его заменяющего (старшего воспитателя или заведующего хозяйством).

Заведующий Организации являясь распорядителем бюджетных средств для Организации устанавливает работникам выплаты, предусмотренные пунктом 5 настоящего Положения, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом Организации.

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

Размеры повышающего коэффициента работникам Организации за ученую степень, почетное звание:

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

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

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

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника Организации.

Заведующий Организации являясь распорядителем бюджетных средств для Организации устанавливает работникам выплаты, предусмотренные пунктом

настоящего Положения. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом Организации.

5.5. 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 заведующим Организации персонально в отношении конкретного работника Организации на основании заявления работника и протокола комиссии.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Организации, 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 Организации за наставничество. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

5.6. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников предоставляются следующим категориям работников:

1) отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников:

обслуживающий персонал (кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);

2) отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования:

другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед (логопед);

учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);

обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки):

дополнительное стимулирование отдельных категорий работников, за исключением педагогов Организации, устанавливается в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

Выплата производится в срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в Организации, расположенной на территории

муниципального образования Туапсинский район, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (норма часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

5.7. Выплаты для осуществления доплат педагогическим работникам, реализующих программы дошкольного образования, отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования, предоставляются следующим категориям работников:

старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты для осуществления доплат педагогическим работникам, реализующих программы дошкольного образования устанавливаются в размере 3000,00 (трех тысяч) рублей в месяц.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

Условиями осуществления выплаты (доплаты) являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в Организации, расположенной на территории муниципального образования Туапсинский район, по должности или профессии, указанной в настоящем пункте, в том числе по совместительству по должности, указанной в абзаце 2 настоящего пункта;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Заведующий Организации являясь распорядителем бюджетных средств для Организации устанавливает работникам выплаты предусмотренные пунктом настоящего Положения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплаты работнику устанавливаются приказом Организации.

5.8. 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 Организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8.1. 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 заведующего Организации работника, состоящего с Организацией в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

Заведующий Организации вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной работнику премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работнику Организации может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работнику Организации может быть уменьшен размер премии на 100% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

Решение о снижении либо отмене премии утверждается приказом заведующего Организации.

5.8.2. 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.

5.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику Организации 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.

5.8.4. Премии, предусмотренные настоящим пунктом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Установление премии осуществляется по приказу заведующего Организации по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации.

Заведующий Организации вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной работнику Организации премий, предусмотренных подпунктом 5.8., за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины:

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работнику Организации может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работнику Организации может быть уменьшен размер премии до 100 % (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

5.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 5.1.1, 5.1.2, 5.5, 5.8 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

5.10. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 5.3 – 5.5 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.

5.11. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 – 5.4, 5.6-5.7 настоящего раздела осуществляются в первоочередном порядке.

5.12. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Организацией в пределах фонда оплаты труда Организации.

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Организации в порядке исключения могут быть назначены заведующий Организации на соответствующие должности.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Организации, 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 Организации выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Организации, 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 Организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.3. 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 Организации 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 Организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. Материальная помощь работникам Организации (в том числе главному бухгалтеру) может выплачиваться за счет средств, экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

– в связи с регистрацией брака работника Организации в размере 10 000,00 (десяти тысяч) рублей;

– в связи с рождением ребенка, усыновлением (удочерением) ребенка- 20 000,00 (двадцати тысяч) рублей;

– в связи со смертью в размере 15 000,00 (пятнадцати тысяч) рублей: работника учреждения выплата материальной помощи производится одному из его родственников, близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети);

– длительное (более одного месяца) заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами. Размер выплаты согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива;

– тяжелое финансовое положение работника Организации, связанное с последствиями стихийных бедствий природного и техногенного характера, с утратой имущества. Размер выплаты согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива;

– в связи с установлением работнику Организации инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

– в связи с юбилейными датами 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

Материальная помощь выплачивается работнику учреждения в соответствии с приказом заведующего Организации по согласованию с председателем профсоюза трудового коллектива, изданного на основании личного заявления работника Организации. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

Заведующий МБДОУ
ДС № 6 «Росинка» с. Георгиевское М.А. Девяткина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское
приказ от «31» мая 2024 года № 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников
по итогам предыдущего календарного года
по состоянию на 01 _____ 202___ г.

(воспитателя, старшего воспитателя, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога)

_____

(ф.и.о. педагога)

Критерии эффективности деятельности педагога	Показатели эффективности деятельности и качества труда	Значение показателей	Источник информации	Балл	Оценка педагога	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6	7
Развитие кадрового потенциала	Участие педагога в профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Учитель-дефетолог», «Педагог-психолог»	Результативность участия: **муниципальный уровень**:	информация: локальные акты, дипломы, грамоты, сертификаты			
		победитель		5		
		лауреат, призер		3		
		участник		1		
		региональный уровень:				
		победитель		10		
		лауреат, призер		5		
		участник		3		
	Участие педагога в конкурсе «Лучшие педагогические работники дошкольных образовательных организаций»	Результативность участия: **муниципальный уровень**:	информация: локальные акты, дипломы, грамоты, сертификаты			
		победитель		3		
		лауреат, призер		2		
		участник		1		
		региональный уровень:				
		победитель		5		
		лауреат, призер		3		
		участник		2		
	Участие в конкурсах «Читающая мама – читающая страна»; Конкурс видео занятий «Работаем по стандарту»	Результативность участия: **муниципальный уровень**:	информация: локальные акты, дипломы, грамоты, сертификаты (балл учитывается по наивысшему результату)			
		победитель		3		
		лауреат, призер		2		
		участник		1		
		региональный уровень:				
		победитель		5		

		лауреат, призер		3		
		участник		1		
	Участие в конкурсах для **педагогов**, рекомендованных Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством образования, науки, и молодежной политики Краснодарского края, управлением образования МО Туапсинский район	Результативность участия:	информация: локальные акты, дипломы, грамоты, сертификаты			
		победитель		3		
		лауреат, призер		2		
		участник		1		
	Подготовка воспитанников к участию в конкурсах – победителей и призеров конкурсов, спортивных мероприятий и соревнований, фестивалей	Результативность участия: **муниципальный уровень**:	информация: локальные акты, дипломы, грамоты, сертификаты (балл учитывается по наивысшему результату)			
		победитель		3		
		лауреат, призер		2		
		участник		1		
		региональный уровень:				
		победитель		4		
		лауреат, призер		2		
		участник		1		
		федеральный уровень:				
		победитель		5		
		лауреат, призер		3		
		участник		2		
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности	**муниципальный уровень**: районное методическое объединение (не более 2-х) по профилю педагогической деятельности	информация о предоставлении опыта: локальные акты, удостоверения, сертификаты, справки	1 (за каждое)		
		региональный уровень: региональное методическое объединение(не более 2-х) по профилю педагогической деятельности		2 (за каждое)		
		Выступления в очном (он-лайн) режиме на конференциях, совещаниях, семинарах	информация о предоставлении опыта: локальные акты, удостоверения, сертификаты	2 (за каждое)		
		Представление мастер-классов, открытых мероприятий и др.	информация о предоставлении опыта: локальные акты, удостоверения, сертификаты			
		муниципальный уровень		2 (за каждое)		
		региональный уровень		4 (за каждое)		
	Участие в экспертной деятельности	участие в работе экспертных групп: - по проведению тематического контроля; - жюри конкурсов, фестивалей и др.	Локальные акты, сертификаты, справки и др.	1 (за каждое)		

	Публикации в профессиональных периодических и др.	Наличие публикаций в печатных изданиях изданиях – журналах «Дошкольное воспитание», «Педагогический вестник Кубани»	Сертификаты, удостоверения и т.д.	5		
		Прочие публикации (не более 2)		1 (за каждое)		
	Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций в роли слушателя на уровне МДОУ и выше (не более 2)	Локальные акты, сертификаты, справки и др.	0,5 (за каждое)		
Участие в инновационной деятельности (при наличии у МДОУ статуса инновационной площадки, базового детского сада и др. муниципального, регионального или федерального уровня)	Участие в инновационной деятельности (в том числе разработка и реализация инновационных образовательных проектов и программ), разработка и проведение мероприятий, обобщение и представление опыта по направлению инновационной деятельности	муниципальный уровень	Локальные акты, сертификаты, справки о проведении мероприятий и др.	3		
		региональный уровень		4		
		федеральный уровень		5		
Эффективная организация взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) с целью решения образовательных задач, включение их в реализацию ОП и АОП. Владение средствами психолого-педагогического просвещения родителей. Проведение совместных мероприятий.	Проведение не менее 2-х мероприятий, способствующих активизации взаимодействия педагога с родителями (законными представителями) воспитанников	Локальные акты, регистрационные листы. Информация об использовании современных форм сотрудничества с семьями воспитанников, соответствующих ФГОС ДО. Отзывы родителей, посетивших открытые мероприятия	0,5 (за каждое)		
Обеспечение безопасности воспитанников во время проведения воспитательно-образовательного процесса. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса по вине педагогического работника, фактов нарушения прав несовершеннолетних	Отсутствие фактов травматизма средней тяжести, тяжелой степени тяжести и групповых несчастных случаев, фактов нарушения прав несовершеннолетних в момент выполнения педагогическим работником своих профессиональных обязанностей	Акты о несчастном случае с воспитанниками (форма Н-2); заявления родителей (законных представителей)	4		
Обеспечение высокого уровня организации социально-культурных мероприятий	Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера, повышающих	Подготовка и проведение мероприятий: «День открытых дверей», тематических выставок и т.д.	Отчетные материалы по проведенным мероприятиям	2		

	авторитет и имидж учреждения у родителей и общественности					
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие всех участников образовательного процесса	Результативное вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс	Реализация совместных мероприятий: проектов, акций, мастер-классов, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) не более 3-х мероприятий	Отчетные материалы по проведенным мероприятиям	1 (за каждое)		
Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Активность педагога в мероприятиях различного уровня (без учета конкурсов и фестивалей)		локальный акт	0,5 (за каждое)		
	Активное участие педагога в работе творческой микрогруппы по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства в очном режиме	результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	локальный акт	4		
	Активность педагога в мероприятиях различного уровня (без учета конкурсов и фестивалей) с участием воспитанников	Наличие воспитанников, участников мероприятий различного уровня (без учета конкурсов и фестивалей)	локальный акт	1 (за каждое)		
	Активность педагога в реализации общественно-значимых социальных проектов, акций (в т.ч. с привлечением родителей (законных представителей) и воспитанников) в соответствии с Договором о взаимодействии с социальными партнерами	Организация и проведение (не более 3-х мероприятий)	Договор о взаимодействии	1 (за каждое)		
	Общественная активность педагога (в т.ч. участие в праздниках, развлечениях, других мероприятиях) - исполнение ролей	Участие в мероприятиях различного уровня	Информация администрации			
	роль главного персонажа			1 (за каждое)		
	роль эпизодического персонажа			0,5 (за каждое)		
	Активное участие педагога в формировании, оформлении и работе в развивающей предметно-пространственной среде в холлах, рекреациях,		Информация администрации	3		

	прогулочных площадках и территории МДОУ в соответствии с ОП и АОП					
Информационная открытость	Формирование позитивного имиджа учреждения	Размещение не менее 2-х информационных материалов (в месяц) о культурно-образовательных, спортивных и иных событиях, достижениях воспитанников группы в официальных сообществах в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассниках», а также на официальном сайте МДОУ	Контент-план размещения публикаций в официальных сообществах в социальных сетях «ВКонтакте», «Одноклассниках»	2		
Соответствие деятельности педагогического работника установленным требованиям	Соответствие деятельности педагогического работника должностной инструкции	Отсутствие нарушений в деятельности педагогического работника, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и /или мониторинга	Информация оперативного контроля, справка тематического контроля	3		
	Отсутствие подтвержденных жалоб	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей) воспитанников, поступивших в МДОУ, муниципальные и региональные органы управления образованием, органы, осуществляющие надзорную деятельность	Журналы письменных и устных обращений, ответы заявителям	3		
Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки внутренней документации педагога	Отсутствие документов, не исполненных в срок или подготовленных некачественно	Карты контроля	1		
			ИТОГО:			
Максимальное количество баллов по всем показателям на одного педагогического работника – не более 100 баллов						

Дата _____ Подпись _____ Расшифровка подписи педагога _____

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Члены комиссии _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское
приказ от «31» мая 2024 года № 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по УВР
по итогам предыдущего календарного года
по состоянию на 01 _____ 202___ г.

_____

(ф.и.о. педагога)

Критерии эффективности деятельности педагога	Показатели эффективности деятельности и качества труда	Значение показателей	Источник информации	Процент от оклада, %	Оценка работника	Оценка комиссии
1. Развитие кадрового потенциала	1.1. Участие в профессиональных конкурсах	Качественная подготовка педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах (победители, лауреаты)	Приказы (протоколы, грамоты) о награждении (подведении итогов конкурсов) различного уровня	10%		
	1.2. Успешное прохождение педагогическими работниками аттестации на заявленную категорию	Отсутствие в отчетном периоде случаев несоответствия педагогических работников квалификационным категориям	Приказы о присвоении квалификационных категорий	10%		
	1.3.Методическое сопровождение педагогических кадров	Сопровождение педагогов при разработке рабочих программ, материалов УМК, организации инновационной деятельности , подготовка к выступлениям и публикациям педагогов	Локальные акты	10%		
	1.4.Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	Личное участие в конференциях, семинарах, стажировках, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций в роли слушателя на муниципальном уровне и выше	Локальные акты, удостоверения, сертификаты и т.п.	10%		
	1.5. Представление опыта работы	Представление опыта работы на конференциях, семинарах, стажировках, РМО и иных мероприятиях на муниципальном уровне и выше и/ или наличие публикаций в печатных или электронных СМИ, сайтах/порталах, посвященных теме образования.	Локальные акты, удостоверения, сертификаты и т.п.	10%		
	1.6.Участие в инновационной деятельности (при наличии у ДОУ статуса инновационной,	Участие в инновационной деятельности (в том числе разработка и реализация инновационных образовательных	Локальные акты	10%		

	методической площадки муниципального, регионального или федерального уровня)	проектов и программ)				
	1.7.Участие в экспертной деятельности	участие в работе экспертных групп: - по проведению тематического контроля; - жюри конкурсов, фестивалей и др.	Локальные акты, сертификаты, справки и др.	10%		
2. Соответствие условий требованиям ФГОС ДО	2.1. Обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	-участие в работе ППк, -консультирование родителей (законных представителей) по вопросам освоения ребенком ОП ДО)	Локальный акт о составе специалистов ППк	10%		
	2.2. Обеспечение индивидуализации образования	Реализация в учреждении индивидуальных образовательных маршрутов, АОП ДО, выполнение рекомендаций ИПРА	Локальные акты о разработке индивидуальных образовательных маршрутов, разработке АОП ДО.	10%		
3. Реализация социокультурных проектов	Организация и проведение социокультурных мероприятий	Организация и проведение не менее 2-х мероприятий: социальные акции, проекты и т.д.	Локальные акты, дипломы, сертификаты.	10%		
4. Эффективная организация взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников в рамках реализации образовательной программы дошкольного образования	Взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников в рамках реализации образовательной программы дошкольного образования	Организация не менее 2-х мероприятий, способствующих активизации взаимодействия педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников в рамках реализации образовательной программы ДО	Годовой план МБДОУ, локальные акты	10%		
5.Информационная открытость	5.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством	100% информационная наполняемость официального сайта образовательного учреждения	Информационная справка по результатам мониторинга ведения официальных сайтов образовательных учреждений	10%		
	5.2. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	Наличие публикаций в официальных сообществах ДОУ в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники» (не менее 3-х уникальных постов в неделю).	Контент-план размещения публикаций в официальных сообществах образовательного учреждения в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники»	10%		
6. Соответствие деятельности образовательного учреждения	6.1. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	-отсутствие предписаний, полученных по результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности учреждения	Акты проверок (предписания, представления) контрольных и надзорных органов, акты, информационные справки УО	10%		

требованиям законодательства		нормам законодательства; -отсутствие нарушений по результатам проверок (мониторингов) проведенных уполномоченными структурными подразделениями УО. НЕ УЧИТЫВАЮТСЯ ПРЕДПИСАНИЯ: содержащие нарушения устранение которых требует значительных финансовых затрат.				
	6.2. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей (законных представителей воспитанников), поступивших в образовательное учреждение, муниципальные и региональные органы УО, органы, осуществляющие надзорную деятельность.	Журналы письменных и устных обращения, ответы заявителям	10%		
7.Исполнительская дисциплина	7.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение.	Отсутствие документов, неисполненных в срок или подготовленных некачественно	Служебные записки УО, МКУ «ЦБ УО», МКУ «КРО» о наличии в образовательном учреждении документов с нарушенным сроком исполнения , либо неисполненных документов.	10%		
	7.2.Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки внутренней документации в учреждении	Отсутствие документов, неисполненных в срок или подготовленных некачественно	Аналитические справки	10%		

Дата _____ Подпись _____ Расшифровка подписи педагога _____

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Члены комиссии _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское
приказ от «31» мая 2024 года № 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством
по итогам предыдущего календарного года
по состоянию на 01 _____ 202___ г.

_____

(ф.и.о. работника)

№п/п	Показатель	Размер выплаты от должностного оклада (заведующий хозяйством)	Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3	4	5
1	Своевременное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ с соблюдением обязательных требований, установленных законодательством РФ о контрактной системе в сфере закупок.	10 % / 20%		
2	Своевременное проведение всех видов ремонтных работ за рамками образовательного процесса	5 % / 10%		
3	Рациональное расходование (экономия) энерго-, электро-, тепло-, водоресурсов (журнал учета показаний по коммунальным услугам)	Наличие экономии 20 % / 40% Увеличение расходов свыше -20% / -40% (по вине работника). На прежнем уровне 10% / 20 %		
4.	Своевременное предоставление отчетности и энергетических деклараций в модуле ГИС «Энергоэффективность» и в РГИС « Энергоэффективность»	5% / 10%		
5	Отсутствие замечаний по складскому учету Ведение документации по складскому учету, своевременная сверка(1 раз в квартал) по материальным ценностям с бухгалтерской службой	Отсутствие нарушений 15% /30% Наличие нарушений -15% / -30%		
6	Отсутствие выявленных недостач и излишек нефинансовых активов при проведении инвентаризации, а также наличие инвентарных номеров	Отсутствие нарушений 15% / 30% Наличие нарушений -15% / -30%		
7	За работу по организации питания воспитанников (написание меню, ведение документации)	10% / 20%		
8	За работу в ФГИС «Меркурий», единой системе маркировки «Честный знак»	5% / 10%		
9	Своевременное списание материальных ценностей и основных средств	10% / 20%		
10	Отсутствие аварий коммунальных систем и (или) оперативная их ликвидация	10% / 20%		
11	Своевременное и исчерпывающее выполнение мероприятий по исполнению предписаний надзорных органов	10% / 20%		
12	Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте	10% / 20%		

13	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в Единой информационной системе (ЕИС) и в Региональной информационной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг (РИССЗ КК) информации и документов, обязательных к размещению.	10% / 20%		
14	Эффективный контроль за исполнением контрактов, в том числе своевременное закрытие контрактов, по всем видам работ, закупок и мероприятий по обслуживанию. Высокий уровень осуществления претензионной работы	10% / 20%		
15	Отсутствие в отчетном периоде: просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10% / 20%		
16	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5% / 10%		
17	Сохранение качественного состава работников младшего обслуживающего персонала	5% / 10%		
18	Позитивная оценка деятельности со стороны работников учреждения, родителей, воспитанников	5% / 10%		

Дата _____ Подпись _____ Расшифровка подписи работника _____

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Члены комиссии _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское
приказ от «31» мая 2024 года № 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя
по итогам предыдущего календарного года
по состоянию на 01 _____ 202___ г.

_____
(ф.и.о. работника)

№ п/п	Показатель	Размер выплаты от должностного оклада	Оценка работника	Оценка комиссии
1	За высокий уровень исполнительской дисциплины(ведение документации, заполнение журналов регистрации, ведение личных дел сотрудников и т.д.)	20 %		
2	За высокий уровень организации архива	20 %		
3	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности	20 %		
4	Качественное исполнение служебных материалов, писем , запросов и др.	20 %		
5	Оформление личных дел воспитанников и сотрудников сада	20 %		
6	Отсутствие обоснованных жалоб	20 %		
	Итого:			

_____ _____ _____
Дата Подпись Расшифровка подписи работника

Председатель комиссии: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское
приказ от «31» мая 2024 года № 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя
по итогам предыдущего календарного года
по состоянию на 01 _____ 202___ г.

_____

(ф.и.о. работника)

№ п/п	Показатель	Размер выплаты от должностного оклада	Оценка работника	Оценка комиссии
1	Эффективность взаимодействия с воспитателем и качество работы в соответствии с ООП МБДОУ	20%		
2	Своевременность и оперативность выполнения срочных и важных поручений и распоряжений возникших в связи с производственной необходимостью	20%		
3	Отсутствие замечаний по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья детей, обеспечение безопасности их жизнедеятельности	20%		
4	Отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля при проведении проверок	20%		
5	Эффективность взаимодействия с воспитателем и родителями в период адаптации воспитанников в учреждении	20%		
6	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей. Участие в общественной жизни МБДОУ.	20%		
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	20%		
8	Участие в подготовке, проведении и личном участии в мероприятиях различного уровня (МБДОУ, муниципальных и т.д.)	20%		
	Итого:			

_____ _____ _____
Дата Подпись Расшифровка подписи работника

Председатель комиссии: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 6 «Росинка»
с. Георгиевское
приказ от «31» мая 2024 года № 70

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности пищеблока, кладовщика
по итогам предыдущего календарного года
по состоянию на 01 _____ 202___ г.

_____

(ф.и.о. работника)

№ п/п	Показатель	Размер выплаты от должностного оклада	Оценка работника	Оценка комиссии
1	Отсутствие нарушений в работе пищеблока, склада при осуществлении контроля, проведении проверок	20 %		
2	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	20 %		
3	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений пищеблока, склада	20 %		
4	Выполнение срочных и важных поручений руководителя и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	10 %		
5	Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями	20 %		
6	Выполнение работ не входящих в круг обязанностей (участие в общественной жизни учреждения)	10%		
7	За работу по организации питания воспитанников (написание меню, ведение документации)	75%		
8	За работу в ФГИС «Меркурий», единой системе маркировки «Честный знак»	10%		
9	За высокий уровень исполнительской дисциплины	5 %		
	Итого:			

_____ _____ _____
Дата Подпись Расшифровка подписи работника

Председатель комиссии: _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)