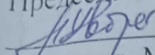
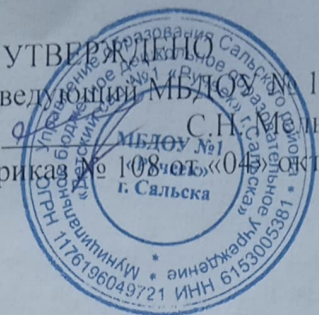


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

 Хворостова Л.П.

Протокол № 4 от «04» октября 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
заведующий МБДОУ № 1 «Ручеек» г. Сальска

С.Н. Мельник
Приказ № 108 от «04» октября 2022 г.

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
работников учреждения

Протокол № 2 от «04» октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБДОУ № 1 «Ручеек» г. Сальска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации Сальского района № 1496 от 17.11.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района», Постановления Администрации Сальского района № 1137 от 16.08.2022 г. «О внесении изменений в Постановление «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования», Постановления Администрации Сальского района от 13.07.2022 № 968 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Сальского района, в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» и определяет порядок формирования систем оплаты труда работников МБДОУ № 1 «Ручеек» г. Сальска, (далее – учреждение), по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

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

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

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

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда)

окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работниками выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

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

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

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

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

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

Таблица № 1

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

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной ок- лад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 707,00

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

Таблица № 2

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

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной ок- лад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификацион- ный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 523,00
2.	3 квалификацион- ный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	13 772,00
3.	4 квалификацион- ный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	14 449,00

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

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

Таблица № 3

Размеры должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей специалистов и служащих

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной ок- лад (рублей)
1	2	3	4

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	лад (рублей)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			5 274,00
1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6 097,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	

2.3.4. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепромышленных профессий рабочих.

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

Таблица

Размеры ставок заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих			
№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квали- фикационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	1-й квалификационный разряд: дворник; сторож; уборщик бассейна; уборщик служебных помещений; оператор хлоратор- ной установки	4 336,00
		2-й квалификационный разряд: кладовщик; кастелянша; рабочий (всех профессий); слесарь-электрик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий	4 588,00
		4-й квалификационный разряд: повар	5 156,00
		6-й квалификационный разряд: шеф-повар	5 767,00

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2007 № 171-ФЗ.

законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

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

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

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

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

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

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

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

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

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

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

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

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 5.

Таблица №

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

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

Примечание к таблице № 5.

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

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

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

процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

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

Примечание к таблице № 6.

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

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

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

2. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (педагогическим работникам, для которых установлены нормы педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

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

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

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

руководителю учреждения - управлением образования, в соответствии с утвержденным порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

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

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

Таблица № 7

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

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

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

Система показателей и условия премирования работников определяется учреждением (Приложение № 2 «Условия премирования работников учреждения»).

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

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

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;
выплата молодым специалистам из числа педагогических работникам при на-
4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при на-
квалификационной категории.

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

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

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня при-
решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа орга-
нотом создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по осн-
профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой сте-

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

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

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

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

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

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

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3

1	2	3
1.	Руководитель учреждения, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 до 30 до 20 до 15

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителей учреждений устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

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

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

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице.

Таблица

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (руб.)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	25 048,00

Примечание к таблице № 15.

1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится на основании результатов оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по основным показателям.

2. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждениями, в том числе масштаба управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.4. Руководителям учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премии выплачиваются руководителям учреждений по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области и Администрации Сальского района.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений в соответствии со средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу в соответствии с необходимым профессиональным квалификационным требованиям в учреждении.

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

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

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

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

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

Таблица № 11

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

5.6.2. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5- для заместителей руководителя.

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

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

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

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

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с

учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

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

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

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

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

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

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

При замещении должностей учителей работники могут одновременно осуществлять дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

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

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

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается управлением образования.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

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

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

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

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть представлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства профсоюзного комитета учреждения. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей среднемесячной заработной платы работников. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Сальского района и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

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

Под педагогическими работниками понимаются следующие категории работников:

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

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

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

Критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности и качества труда педагога

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

(указывается период работы)

№	Критерии	Показатели	Индикаторы	Форма оценки			
				Оценочные процедуры	Баллы по показателям	Максимальный балл	Подтверждающий документ

Оценочный лист содержит самооценку показателей эффективности деятельности педагогических работников с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности. Настоящим Положением утверждается набор критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (Приложение № 4).

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества работы педагогических работников на основе его личного оценочного листа приказом заведующего

согласованию с профкомом создается экспертная комиссия (далее - Комиссия), состоящая из представителей педагогического коллектива учреждения и членов профсоюзного комитета. В состав Комиссии входит не менее 3 человек.

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

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

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

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

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

На основании результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Заседание Комиссии проходит до 30-числа месяца отчетного периода.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Порядок расчета стоимости балла согласно формуле:

$$S = \text{ФОТ} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S - стоимость одного балла;

ФОТ - размер средств для выплаты надбавки;

N1, N2..., Nn - количество баллов.

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

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

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

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

Условия премирования работников учреждения

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

Система показателей и условия премирования работников

Категория работников	№ п/п	Условия для премирования	Размер выплат в % отношении от ставки
Все категории работников	1.	выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	до 100%
	2.	выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 100%
	3.	высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20%
	4.	соблюдение режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 20 %
	5.	качественная подготовка Учреждения к началу учебного года	до 20 %
	6.	творческий подход в озеленении территории детского сада, в оформлении участков	до 20 %
	7.	получение благодарственных писем, грамот, наград от вышестоящей организации	до 20 %
	8.	к юбилейным и праздничным датам	до 20 %
Педагогические работники	9.	использование здоровьесберегающих технологий	до 50%
	10.	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	до 100%
	11.	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 20%
	12.	высокий уровень работы с родителями	до 30%
	13.	организация работы по повышению квалификации педагогических кадров	до 20 %
	14.	наставничество	до 20 %
	15.	достижения воспитанников (участие воспитанников в мероприятиях всех уровней)	до 20 %
	16.	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100 %;
	17.	снижение заболеваемости детей в учреждении	до 20 %
	18.	своевременность, полнота и качество подготовки документации Учреждения и отчетов	до 20 %
	19.	участие работников Учреждения в образовательных интернет-конкурсах	до 20 %

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

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. Заведующий
2. Старший воспитатель

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№	Критерии	Показатели	Индикаторы	Форма оценки					
				Оценочные процедуры	Баллы по показателям	Максимальный балл	Подтверждающий документ	Самооценка	Оценка комиссии
1	Сохранение здоровья воспитанников	1.1. За посещаемость детей	Посещаемость детей в группе Пример: кол-во рабочих дней в месяце – 21 Кол-во детей в группе – 20 Вычисляем детодни $21 \times 20 = 420$ Кол-во детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) Составляем пропорцию $380 \times 100\% / 420 = 90,4\%$	90-100% 81-89,9% 75%(сад)-70%(ясли)-80% менее 70(ясли)-75%(сад)	10 8 6 0	0-10	Табель посещаемости		
2	Здоровьесберегающие технологии	2.1. Качественный мониторинг посещаемости	Организация «утреннего» фильтра, своевременное заполнение экранов здоровья, мониторингов посещаемости	ведется в системе – 1 балл не ведется – 0 баллов	0-1		Экран здоровья, мониторинг посещаемости		
		2.2. Организация питания дошкольников (доведение информации об организации питания детей до сведения родителей)	Контролируется питание воспитанников, поддерживается тесный контакт с родителями по организации питания детей в дошкольном учреждении. Проводит регулярные консультации с родителями по вопросам организации питания в семье. Обеспечивает информированность подавляющего большинства родителей (свыше 70%) о питании воспитанников.	работа ведется в системе – 1 балл не ведется – 0 баллов	0-1		Оперативный контроль Анализ стендов, папок-передвижек, конспектов, консультаций для родителей по вопросам питания детей, календарных планов		
		2.3. Использование здоровьесберегающих технологий, участие в праздниках здоровья, днях здоровья, физкультурных досугах	Организация здоровьесберегающих мероприятий в группе Участие в праздниках здоровья, днях здоровья, спартакиадах, физкультурных досугах и т.д.)	2 1	0-3		План проведения мероприятий, журнал контроля, приказ по МБДОУ, фотоотчеты		

3	Взаимодействие с родителями	3.1.Отсутствие конфликтов, жалоб	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	1 балл – жалоб и конфликтов не зафиксировано; 0 – зафиксировано в МБДОУ. <u>Лишение баллов по всем показателям за отчетный период, если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ (район, город)</u>	0-1	9	Оперативный контроль, планы мероприятий, акты посещения
		3.2.Повышение компетентности родителей в сфере воспитания, обучения, развития воспитанников	1. обновление стендовой информации – эстетичность, содержательность материала по воспитанию, развитию и обучению детей.	планирует и организует систематическую работу по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребёнка – 1 балл не планирует – 0 баллов	0-1		
			2. проведение совместных мероприятий и оформление документации к ним (собрания, досуги, акции)		0-1		
			3.выявление и посещение (очное) неблагополучных семей с фиксацией в акте посещения		0-1		
4	Реализация образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО	4.1. Обновление, изменение РППС (приобретение игр, игрушек, оформление группы в соответствии с сезоном, оформление групповых выставок, музеев, стенгазет и т.д.)	Разрабатывает концептуально продуманную и соответствующую требованиям РППС. Организует соответствующее оформление и активное использование в работе дополнительных компонентов РППС (музей, изостудия, лаборатория, игровая, библио-, аудио-, видеотека или др.), соответствие требованиям безопасности	1 балл-1 компонент 2 балла-2 компонента 3 балла-свыше 3 компонентов	0-3	9	Фотоотчеты
		4.2. Реализация педагогами инновационных технологий	Инновационные технологии: научно-исследовательская деятельность, проектная деятельность и т.д.	использует в работе – 2 балла не использует – 0 баллов	0-2		Предоставление отчетной документации, фотоматериалы
		4.3. Реализация дополнительных общеразвивающих программ	Кружки по различным направлениям деятельности	Реализует 3 Не реализует 0	0-3		Программа, утвержденная зав. МБДОУ
		4. 4.Своевременное и качественное оформление документов	Соблюдение сроков сдачи отчетности и по запросу	соблюдает – 1балл не соблюдает – 0 баллов	0-1		Аналитические справки, приказ

5	Оценка деятельности воспитателя, открытость и доступность дошкольного образования	5.1. Система повышения квалификации и самообразования	Вебинары, семинары, слушатель РМО (копии свидетельств, удостоверений, справок и т.д.).	принимает участие – 1 балл не принимает – 0 баллов	0-1	18	Свидетельства, дипломы		
		5.2. Результаты участия в конкурсах	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	на интернет-пространстве – 1 балл на уровне ДОУ – 2 балла на муниципальном уровне – 3 балла	0-6		Грамоты, дипломы, сертификаты		
		5.3. Открытый показ ООД для коллег	Организация и проведение открытых мероприятий	проводилось на уровне ДОУ – 3 балла проводилось на уровне района – 5 баллов не проводилось – 0 баллов	0-8		Приказ, годовой план		
		5.4. Методическая деятельность	Консультации, мастер-классы, выступления на педсоветах, педчасках	принимает участие – 1 балл не принимает – 0 баллов	0-1		Протокол		
		5.5. Личный вклад педагога в создание положительного имиджа учреждения (публикации в СМИ, размещение информации на сайте – сада, личном)	Подготавливает к публикации информацию по всем вопросам воспитания и образования детей в МБДОУ №1 «Ручеек» г. Сальска, организует её своевременное представление на персональном доступном сайте, на сайте ДОУ, наличие публикаций (статей).	принимает участие – 2 балла не принимает – 0 баллов	0-2		Публикации, сканы статей, консультаций		
		5.6. Участие в работе творческой группы	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	Принимает участие Не принимает	0-3	3	Приказ руководителя		
6	Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	Активное участие в мероприятиях (костюмы), активное участие в городских выставках	Активное участие в мероприятиях ДОУ и города	принимает участие – 1 балл не принимает – 0 баллов	0-1	1	Приказ, годовой план		
7	Штрафные баллы	7.1. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям (законным представителям), детям		Снимается до 10 баллов			Докладные		
		7.2. Занятие посторонними делами в рабочее время	телефон	За каждое минус 2	-2		Аналитическая справка, фото		
		7.3. Нарушения внутреннего трудового распорядка МБДОУ	опоздания на работу отсутствие на рабочем месте в рабочее время	За каждое минус 2	-2		приказ		

8	Дополнительные баллы	Дополнительная работа не входящая в круг должностных обязанностей.	Работа с увеличением нагрузки По решению комиссии	1 неделя - 1 балла			
---	----------------------	--	--	--------------------	--	--	--

Самооценка проведена педагогическим работником:

« » 202 г.

Подписи членов комиссии:

« » 202 г.

(должность)

(Ф.И.О.)

(подпись)

« » 202 г.

« » 202 г.

« » 202 г.

« » 202 г.

Ознакомление педагогического работника с результатами рассмотрения комиссии:

« »

Приложение

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалистов (инструктор по физкультурно-спортивной работе, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог) МБДОУ № 1 «Ручеек»

№	Критерии	Показатели	Индикаторы	Форма оценки			
				Оценочные процедуры	Баллы по показателям	Максимальный балл	Подтверждающий документ
1	Сохранение здоровья воспитанников	1.1. За посещаемость детей	Посещаемость детей в группе Пример: кол-во рабочих дней в месяце – 21 Кол-во детей в группе – 20 Вычисляем детодни $21 \cdot 20 = 420$ Кол-во детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) Составляем пропорцию $380 \cdot 100\% / 420 = 90,4\%$	90-100% 81-89,9% 75%(сад)-70%(ясли)-80% менее 70(ясли)-75%(сад)	10 8 6 0	10	Табель посещаемости
	Здоровьесберегающие технологии	2.1. Качественный мониторинг посещаемости	Организация «утреннего» фильтра, своевременное заполнение экранов здоровья, мониторингов посещаемости	ведется в системе – 1 балл не ведется – 0 баллов	0-1		Экран здоровья мониторинг посещаемости

2		2.3.Использование здоровьесберегающих технологий, участие в праздниках здоровья, днях здоровья, физкультурных досугах	Организация здоровьесберегающих мероприятий в группе Участие в праздниках здоровья, днях здоровья, спартакиадах, физкультурных досугах и т.д.)	2 1	0-3	4	План проведения мероприятий, журнал контроля, приказ по МБДОУ, фотоотчеты		
3	Взаимодействие с родителями	3.1.Отсутствие конфликтов, жалоб	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	1 балл – жалоб и конфликтов не зафиксировано; 0 – зафиксировано в МБДОУ. <u>Лишение баллов по всем показателям за отчетный период, если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ (район, город)</u>	0-1	4			
		3.2.Повышение компетентности родителей в сфере воспитания, обучения, развития воспитанников	1. обновление стендовой информации – эстетичность, содержательность материала по воспитанию, развитию и обучению детей. 2. проведение совместных мероприятий и оформление документации к ним (собрания, досуги, акции)	планирует и организывает систематическую работу по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка – 1 балл не планирует – 0 баллов	0-1 0-2		Оперативный контроль, планы мероприятий, акты посещения		
4	Реализация образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО	4.1. Обновление, изменение РППС (приобретение игр, игрушек, оформление группы в соответствии с сезоном, оформление групповых выставок, музеев, стенгазет и т.д.)	Разрабатывает концептуально продуманную и соответствующую требованиям РПРС. Организует соответствующее оформление и активное использование в работе дополнительных компонентов РПРС (музей, изостудия, лаборатория, игровая, библио-, аудио-, видеотека или др.), соответствие требованиям безопасности	1 балл-1 компонент 2 балла-2 компонента 3 балла-свыше 3 компонентов	0-3	9	Фотоотчеты		
		4.2. Реализация педагогами инновационных технологий	Инновационные технологии: научно-исследовательская деятельность, проектная деятельность и т.д.	использует в работе – 2 балла не использует – 0 баллов	0-2		Предоставление отчетной документации, фотоматериалы		
		4.3. Реализация дополнительных общеразвивающих программ	Кружки по различным направлениям деятельности	Реализует 3 Не реализует 0	0-3		Программа, утвержденная зав. МБДОУ		

5	Оценка деятельности воспитателя, открытость и доступность дошкольного образования	4. 4.Своевременное и качественное оформление документов	Соблюдение сроков сдачи отчетности документации и по запросу	соблюдает – 1 балл не соблюдает – 0 баллов	0-1	19	Аналитические справки, приказ
		5.1. Система повышения квалификации и самообразования	Вебинары, семинары, слушатель РМО (копии свидетельств, удостоверений, справок и т.д.).	принимает участие – 1 балл не принимает – 0 баллов	0-2		Свидетельства, дипломы
		5.2. Результаты участия в конкурсах	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	на интернет-пространстве – 1 балл на уровне ДОУ – 2 балла на муниципальном уровне – 3 балла	0-6		Грамоты, дипломы, сертификаты
		5.3. Открытый показ ООД для коллег	Организация и проведение открытых мероприятий	проводилось на уровне ДОУ – 3 балла проводилось на уровне района – 5 баллов не проводилось – 0 баллов	0-8		Приказ, годовой план
		5.4. Методическая деятельность	Консультации, мастер-классы, выступления на педсоветах, педчасх	принимает участие – 1 балл не принимает – 0 баллов	0-1		Протокол
		5.5. Личный вклад педагога в создание положительного имиджа учреждения (публикации в СМИ, размещение информации на сайте – сада, личном)	Подготавливает к публикации информацию по всем вопросам воспитания и образования детей в МБДОУ №1 «Ручеек» г. Сальска, организует её своевременное представление на персональном доступном сайте, на сайте ДОУ, наличие публикаций (статей).	принимает участие – 2 балла не принимает – 0 баллов	0-2		Публикации, сканы статей, консультаций
		5.6. Участие в работе творческой группы	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	Принимает участие -3 Не принимает-0	0-3	3	Приказ руководителя
6	Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	Активное участие в мероприятиях (костюмы), активное участие в городских выставках	Активное участие в мероприятиях ДОУ и города	принимает участие – 1 балл не принимает – 0 баллов	0-1	1	Приказ, годовой план
7	Штрафные баллы	7.1. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям (законным представителям), детям		Снимается до 10 баллов			Докладные
		7.2. Занятие посторонними делами в рабочее время	телефон	За каждое минус 2	-2		Аналитическая справка, фото

		внутреннего трудового распорядка МБДОУ	опоздания на работу отсутствие на рабочем месте в рабочее время	За каждое минус 2	-2	приказ		
8	Дополнительные баллы	Дополнительная работа не входящая в круг должностных обязанностей.	Работа с увеличением нагрузки По решению комиссии	1 неделя – 1 балл				

Самооценка проведена педагогическим работником:

_____ «__» _____ 202_г. _____

Подписи членов комиссии:

_____ (должность) _____ (Ф.И.О.) _____ «__» _____ 202_г. _____ (подпись)

_____ «__» _____ 202_г. _____

_____ «__» _____ 202_г. _____

_____ «__» _____ 202_г. _____

_____ «__» _____ 202_г. _____

Ознакомление педагогического работника с результатами рассмотрения комиссии:

_____ «__» _____ 202_г. _____

Приложение № 6

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№	Критерии	Показатели	Индикаторы	Форма оценки				
				Оценочные процедуры	Баллы по показателям	Максимальный балл	Подтверждающий документ	Самооценка
1	Сохранение здоровья воспитанников	1.1. Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе	Организация мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья педагогов и воспитанников	использует в системе-3 балла не использует -0 баллов	0-3	3	План проведения мероприятий, оперативный контроль, приказ, фотоотчеты	
2	Оценка деятельности педагога	2.1. Система повышения квалификации и самообразования	Вебинары, семинары, слушатель РМО (копии свидетельств, удостоверений, справок и т.д.).	повышение квалификации – 1 балл вебинар, семинар – 1 балл посещение РМО – 1 балл не участвует - 0 баллов	0-3	19	Свидетельства, дипломы	
		2.2. Результативность участия старшего воспитателя в конкурсах педагогического профессионального мастерства	Результаты участия	на интернет-пространстве – 1 балл на муниципальном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла	0-6		Грамоты, дипломы, сертификаты	

		2.3. Подготовка и проведение открытых мероприятий в ДОУ	Планирование, подготовка и качество проведения мероприятий: занятия, методические объединения, совещания старших воспитателей, заведующих и др.	5 баллов муниципальный уровень – 5 балла	0-7			
		2.4. Участие в творческой группе	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа.	принимает участие – 3 балла не принимает – 0 баллов	0-3			
		3.1. Отсутствие конфликтов, жалоб	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	2 балла – жалоб и конфликтов не зафиксировано; 0 – зафиксировано в МБДОУ. <u>Лишение баллов по всем показателям за отчетный период, если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ (район, город)</u>	0-2			
3	Взаимодействие с родителями	3.2. Система работы по организации деятельности с семьями детей, находящимися в трудной жизненной ситуации	Личное посещение семей, оформление актов, профилактическая работа с семьями группы риска	принимает участие – 1 балл не принимает – 0 баллов	0-1	8		Наличие (отсутствие) документа подтверждающего жалобу
		3.3. Удовлетворенность родителей процессом и результатами развития детей	Методическая, консультативная работа с родителями (проведение консультаций, семинаров, выступление на групповых собраниях, индивидуальная работа)	1 за каждое мероприятие	0-5			Социальный паспорт семей, акты посещений
		4.1. Наличие системы мониторинга в ДОУ	Организация, проведение и системность контроля образовательного процесса	использует в системе – 2 балл не использует – 0 баллов	0-2	9		Предоставление отчетной документации, фотоматериалы
4	Организация работы методического кабинета как методического центра ДОУ	Реализация Годового плана МБДОУ № 1 «Ручеек» г. Сальска		соблюдает – 1 балл не соблюдает – 0 баллов	0-1			Карты контроля
		4.2. Систематическое взаимодействие с сетевыми партнерами	Взаимодействие со школой, библиотекой и т.д.	использует в системе – 1 балл не использует – 0 баллов	0-1			Планы мероприятий, фотототчеты
		4.3. Создание условий в ДОУ на основе требований ФГОС ДО	Разрабатывает концепцию, соответствующей требованиям ФГОС ДО и возрасту детей, ППРС в ДОУ	использует в системе – 1 балл не использует – 0 баллов	0-1			План мероприятий, фотототчеты
		4.4 Продуктивное участие в реализации системы методической работы в ДОУ	Ведение документации, создание методических разработок, картотек, разработка образовательной программы, систематизация и разработка методических материалов	За каждую разработку	0-4			Документация, наличие документов в соответствии с ФГОС

Открытость и доступность дошкольного образования	5.1. Личный вклад педагога в создание положительного имиджа учреждения (публикации в СМИ, размещение информации на сайте – сада, личном)	Подготавливает к публикации информации по всем вопросам воспитания и образования детей в МБДОУ №1 «Ручеек» г. Сальска, организует её своевременное представление на персональном доступном сайте, на сайте ДОУ, наличие публикаций (статей).	на личном сайте- 1 балл на сайте ДОУ – 2 балла публикации в сми – 3 балла	0-6	6	Публикации, сканы статей, консультаций	
Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	6.1 Активное участие в городских мероприятиях, выставках	Активное участие в мероприятиях ДОУ и города, привлечение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах и т.д.	За каждое мероприятие	0-5	5	Приказ, годовой план	
Штрафные баллы	7.1. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям (законным представителям), детям		Снимается до 10 баллов			Докладные	
	7.2. Занятие посторонними делами в рабочее время	телефон	За каждое минус 2	-2		Аналитическая справка, фото	
	7.3. Нарушения внутреннего трудового распорядка МБДОУ	опоздания на работу отсутствие на рабочем месте в рабочее время	За каждое минус 2	-2		приказ	
Дополнительные баллы	Дополнительная работа не входящая в круг должностных обязанностей.	Работа с увеличением нагрузки По решению комиссии	1 неделя – 1 балла				

Самооценка проведена педагогическим работником:

_____ «__» _____ 202 г. _____

Подписи членов комиссии:

_____ «__» _____ 202 г. _____

_____ (должность) _____ (Ф.И.О.) _____ (подпись)

_____ «__» _____ 202 г. _____

_____ «__» _____ 202 г. _____

_____ «__» _____ 202 г. _____

_____ «__» _____ 202 г. _____

Ознакомление педагогического работника с результатами рассмотрения комиссии:

_____ «__» _____ 202 г. _____

_____ «__» _____ 202 г. _____

В данном шлве пронумеровано и прошито 15
(модель 15)
Заведующий С.Н. Мельник



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 115325922318594162224631579063447765997006712134
Владелец Мельник Светлана Николаевна
Действителен с 08.07.2024 по 08.07.2025