****

**1.Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) определяет формирование и расходование фонда оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 4 «Золотой гребешок» комбинированного вида (далее - ДОУ).

 1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Областным отраслевым Соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы, Постановлением администрации города Бердска от 28.07.2022 №3238 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» на 2023-2026 годы (далее ТОС).

 1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников образовательной организации на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Положение разработано в целях:

- повышения общего уровня оплаты труда;

- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

- создания стимулов к повышению профессионального уровня работников и привлечения высококвалифицированных специалистов;

- увеличения производительности труда и оптимизации численности образовательной организации.

# 1.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

 - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

 - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

 - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

 - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

 - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

1.6. Оплата труда работников определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) между руководителем образовательной организации и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и с соответствующими в образовательной организации системой оплаты труда (ст. 135 ТК).

**2.Формирование и структура фонда оплаты труда**

 2.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется в пределах объема субсидий из бюджета города Бердска на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и субсидии на иные цели.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств, для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год

и подлежит корректировке,

- при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер с детализацией доводится своевременно в письменном виде до Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учётом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объёмных показателей групп, индивидуальных особенностей учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части. Оптимальным соотношением доли базовой и стимулирующей части является 70% к 30%.

В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ обеспечивает гарантированную заработную плату работников, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание ДОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовой год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся).

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.11.

2.5. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации не может составлять менее 60 процентов.

2.6. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»). Кроме того, к основному персоналу относится младший воспитатель.

2.7. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись. В начале учебного года проводится тарификация педагогических работников, утверждаются тарификационные списки, в которых определяется педагогическая (учебная) нагрузка.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

 - на учебный год - на 1 сентября;

 - при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

2.8. Фонд оплаты труда работников образовательной организации из средств областной субвенции, направлен на выплату заработной платы педагогического персонала, младших воспитателей, руководителю образовательной организации. Фонд оплаты труда, выделенный в рамках полномочий местного самоуправления, направлен на выплату заработной платы административно – управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.9. Объем субсидии на оказание образовательной организацией муниципальной услуги «Предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования по общеобразовательным программам дошкольного образования» рассчитывается по формуле:

SUBу обi = SUBу об + SUBу мб, где

SUBу обi – объем субсидии на оказание муниципальной услуги;

SUBу об – объем субсидии, определяемый по каждому типу, виду и категории образовательной организации, уровню образовательных программ в расчете на одного обучающегося (воспитанника) и выделяемых на оказание муниципальной услуги из областного бюджета Новосибирской области в виде субвенции на выполнение соответствующих полномочий местному бюджету города Бердска в соответствии с действующим нормативом;

SUBу мб – объем субсидии, определяемый по каждому типу, виду и категории образовательной организации из средств местного бюджета исходя из норматива затрат на оплату труда с начислениями на категории персонала учреждений, отнесенных к полномочиям органов местного самоуправления с учетом индивидуальных особенностей учреждения и нормативных затрат на приобретение оборудования и материалов, необходимых для оказания муниципальной услуги в расчете на одного работника образовательной организации.

2.10. Объем субсидии за счет субвенции (SUBу об), выделяемый на оказание муниципальной услуги определяется по уровням образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, по формуле:

SUBу об = ( Nо x К + Nу)\*К уч, где:

Nо – расходы на оплату труда работников в расчете на одного обучающегося (воспитанника) в год;

Nу – «расходы на приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек» в расчете на одного обучающегося (воспитанника);

К – поправочные (повышающие) коэффициенты;

Куч – количество обучающихся.

Объем субсидии из средств местного бюджета рассчитывается по формуле:

SUBу мб = Nото + Nрм, где:

SUBу мб - объем субсидии на выполнение муниципальной услуги из средств местного бюджета;

Nото – нормативные затраты на оплату труда с начислениями на категории персонала учреждений, отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления;

Nрм – нормативные затраты, необходимые для оказания муниципальной услуги.

2.11. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год и подлежит корректировке:

- при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения (бюджетной смете), с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

2.12. Штатное расписание образовательной организации формируется и утверждается руководителем образовательной организации самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создана образовательная организация, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности образовательной организации и организации управления этой деятельностью.

**3.Система оплаты труда и должностных окладов работников в образовательной организации**

3.1. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также Постановлением администрации г. Бердска от 31.10.2018 г. № 3137 "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы», Территориального отраслевого соглашения по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «УОиМП».

3.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения в соответствии с [приложением N 3](https://internet.garant.ru/#/document/70269234/entry/48) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением](https://internet.garant.ru/#/document/70269234/entry/0) Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников образовательной организации.

3.4. Оплата труда работников учреждений включает:

 - должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;

 - выплаты компенсационного характера;

 - выплаты стимулирующего характера;

 - выплаты по [районному коэффициенту](https://internet.garant.ru/#/document/7262690/entry/0).

3.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по отраслевым должностям на основе [профессиональных квалификационных групп](https://internet.garant.ru/#/document/5425760/entry/0), квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н).

3.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.7. 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 законом или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

 3.8. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

 3.9. Размер заработной платы руководителя образовательной организации устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения образовательной организации к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы образовательной организации.

 3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей  руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации устанавливается отраслевым тарифным соглашением в размере не превышающим 5, 4 (См. п.п. 1,2 раздел VI, Постановление администрации г. Бердска №3137 от 31.1-.2018 г.).

3.11.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.12. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в Постановлении администрации города Бердска от 28.07.2022 №3238 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами».

 3.13.Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, при этом при расчете размера оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день, необходимо учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки), исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, части оклада (должностного оклада) за день или час работы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

 3.14. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне.

 Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;

- переход работника в другое образовательное учреждение;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательную организацию впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

3.14.1. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

 - окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

 - заключил трудовой договор с образовательной организацией;

 - срок трудового договора составляет не менее трех лет;

 - работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

3.14.2. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

 - впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

 - прибыл на работу в район области;

 - заключил трудовой договор с дошкольной организацией;

 - договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;

 - срок трудового договора составляет не менее трех лет;

 - работа в соответствии с полученной специальностью.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Размер доплаты и срок, на который устанавливаются компенсационные выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад за фактически отработанное время.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

 - с 1 января по 31 августа;

 - с 1 сентября по 31 декабря;

 - при изменении штатного расписания.

 Изменения подтверждается дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.4. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

 Доплаты за:

 - работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ от 28.12.2013 года №426 «О специальной оценки условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда;

 - работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;

 - сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

 - совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

 - за работу, не входящую в круг основных обязанностей;

 - за методическую работу;

 - за введение интернет ресурсов;

 - за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом не входящей в учебную нагрузку (за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, образовательных сайтов и др.) – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема выполненной работы;

 - за работу в группах комбинированной и оздоровительной направленности;

 - за работу с обучающимися до 3 лет;

 - работникам, осуществляющим наставничество, составляет 15 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада) при наличии фонда заработной платы оплаты труда;

 - доплаты молодым специалистам и др.

Перечень и конкретные размеры доплат определены в Приложение №1 настоящего Положения.

4.5. Доплаты за особенности деятельности отдельных направленности групп и отдельных категорий работников:

| № п/п | Учреждения (классы, группы), условия деятельности | Категории должностей, работников | Размер доплаты,% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования в группах:- компенсирующей направленности;- комбинированной направленности, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья;- оздоровительной направленности, реализующих образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями;- оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях | педагогические работники | 20 |
| другие работники | 15 |
| 2 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам в классах, группах | педагогические работники | 20\* |
| 3 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении | педагогические работники | 20 |
| 4 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий | педагогические работники | 20\* |
| 5 | Образовательные учреждения (классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы | педагогические работники | 15 |
| 6 | Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком  | педагогические работники | 15\* |
| 7 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет | педагогические работники | 15 |
| другие работники | 10 |
| 8 | Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты | специалисты  | 20 |
| 9 | Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам  | педагогические работники | 20 |
| 10 | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидовпо адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности  | педагогические работники | 20\* |

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах, согласно перечню в приведенной таблице, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

4.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличение объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ч.2 ст. 60 ТК РФ).

 4.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющих от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

Размер выплат установленные Коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.149 ТК РФ)

4.9. Сверхурочная работа – работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочной считается работа только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ст. 99 ТК РФ).

 При системе оплаты труда на основании часовой ставки оплата по итогам каждого месяца формируется исходя из фактически отработанных часов, оплата сверхурочно отработанных часов производится за вычетом уже произведенной оплаты в одинарном размере по итогам каждого месяца.

Оплата за сверхурочную работу рассчитывается исходя из должностного оклада работника, установленного в трудовом договоре.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни. Следовательно, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

 Данная позиция основана на том, что правовая природа сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни едина.

4.9.1. При суммированном учете рабочего времени для работников, в том числе работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.9.2. Согласно Постановлению Минтруда России от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплата педагогической работы сверху установленной нормы часов за ставку постоянно либо на протяжении определённого периода в связи с заменой другого педагога, производится пропорционально количеству часов педагогической работы в одинарном размере из расчёта установленной для него ставки заработной платы.

4.9.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.9.4. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9.5. К рабочему времени относится только то, время, в течение которого сотрудник исполняет свои трудовые обязанности. Именно поэтому при определении нормы рабочего времени для сотрудника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работает. К таким периодам, в частности, относятся все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, прогулы, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского обследования, сдачи крови, дни отдыха доноров и т.д.

4.10. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников образовательной организации по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

**5. Выплаты стимулирующего характера.**

 5.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.2.Стимулирующие выплаты начисляются на должностной оклад за фактически отработанное время.

5.3.Выплаты материального стимулирования работников рассматриваются экспертной комиссией по материальному стимулированию работников образовательной организации (далее Комиссия) и согласовываются с профсоюзным комитетом образовательной организации. Комиссия обеспечивают гласность в вопросах установления доплат и надбавок для всех работников Учреждения.

5.4. Размер стимулирующих выплат может снижаться приказом руководителя образовательной организации.

5.5.Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника.

5.6. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки и доплаты:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;

- надбавка за почетное звание;

- почётные грамоты и благодарности Федерального значения;

- надбавка в целях мотивации профессионального роста работников;

-выплаты по итогам календарного периода (за качественные показатели профессиональной деятельности педагогического работника и иных работников), устанавливаются:

- с 1 января по 31 августа;

- с 1 сентября по 31 декабря;

- по итогам месяца, по итогам квартала (при наличии стимулирующей части фонда заработной платы) (Приложение №2).

- при изменении штатного расписания. Изменения подтверждается дополнительным соглашением к трудовому договору.

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

 - за качество выполняемых работ;

- за участие в выполнении важных работ.

5.7. Стимулирующие выплаты за участие в выполнении важных работ могут носить постоянный (срок не более одного года) или разовый характер:

5.7.1. За участие в разработке локальных актов и согласования с профкомом до 15 %.

5.7.2. За руководство и работу в творческих группах до 40 %.

5.7.3. За работу в комиссии по охране прав детей и выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда до 50 %.

5.7.4. За информационное обеспечение деятельности учреждения до 50%

5.7.5. За сложность и интенсивность труда в разновозрастной группе до 10 %.

5.7.6. За сложность и интенсивность труда с детьми от3-х до 4-х лет до 10%.

5.7.7. За ведение протоколов общих собраний трудового коллектива, психолого - педагогического консилиума, общего родительского собрания и т.д. до 20%

5.7.8. За непрерывный стаж работы в МАДОУ:

 с 2 лет до 5 лет – 200 рублей

 с 5 лет до 10 лет – 300 рублей

 свыше 10 лет – 500 рублей

5.8. За обучение сотрудников по ГО и ЧС, за руководство психолого - педагогического консилиума, за работу оператором базы ОВЗ, НОК, «Навигатора» ДОД, за работу в комиссии по охране труда до 200%.

5. 9.

5.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются за интенсивность, качество и высокие результаты работы до 300% от оклада.

5.10. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работниками и выплачивается в % отношении:

 **-** Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» в размере 5380 рублей;

 **-** Почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник физической культуры», медаль К. Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского устанавливаются в размере 2800 рублей;

 **-** Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 2800 рублей;

- Почётная грамота Верховного главнокомандующего Вооружёнными силами РФ, Министерства просвещения РФ, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 1780 рублей, что составляет 8,3 % от должностного оклада руководителя 1 группы оплаты труда ежемесячно.

**-** Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 1780 рублей что составляет 25% от должностного оклада руководителя 1 группы оплаты труда ежемесячно.

**-** Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 1780 рублей;

- Благодарность Министерства просвещения РФ, благодарность Верховного главнокомандующего Вооружёнными силами РФ, устанавливается в размере 1100 рублей, что составляет 5% от должностного оклада руководителя 1 группы оплаты труда ежемесячно.

**-** Благодарность Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере 1780 рублей.

При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пункта.

 5.11. Надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

5.12. Стимулирующие выплаты - за мотивацию к профессиональной деятельности устанавливаются работникам при приёме на работу в ДОУ.

5.13. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного (оклада (оклада), ставки заработной платы).

Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, с учётом установленной квалификационной категории и объёма их преподавательской деятельности (педагогической работы) устанавливается ежемесячная надбавка не менее 8% за 1 квалификационную категорию, не менее 16% - за высшую квалификационную категорию.

 Ежемесячная надбавка за высшую и первую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учётом объёма их преподавательской (педагогической) работы.

5.13.1. В целях мотивации профессионального роста педагогических работников при прохождении аттестации назначается единовременная (однократная выплата) в размере 20% от должностного оклада, при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.14. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в соответствии с критериями и показателями качества труда работников учреждения (на месяц, квартал, год). Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику определяются решением созданной в образовательной организации комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации (далее Комиссия). При необходимости возможна корректировка самих критериев и показателей, в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатах в социализации воспитанников и др.

 5.15. Комиссия проводит свои заседания до 20 числа текущего месяца. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива, ее состав утверждается приказом заведующего учреждением.

 5.16. Комиссия по распределению стимулирующих выплат оформляет решение в виде протоколов по распределению стимулирующих выплат работникам.

 5.16.1. На основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

 5.16.2. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до

сведения работников в публичной или письменной форме. Локальный акт, основанный на решении комиссии, доводится до сведения работника под личную подпись.

 5.16.3. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности педагогических работников и анализ трудовой деятельности иных работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности.

 5.16.4. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя образовательной организации) работников (по категориям персонала) и председатель (или) члены первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается общим собранием трудового коллектива работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

5.16.5**.** Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива ежегодно.

5.16.6. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

 -  выбирает председателя и секретаря комиссии;

 - рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами комиссии;

 - заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

 - принимает решение по установлению и снижению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и в присутствии, не менее половины членов комиссии;

 - решает вопросы по урегулированию разногласий при оценке профессиональной деятельности работника;

 - осуществляет подсчет процентов стимулирующей выплаты.

 5.17. Максимальный размер доплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности работника в % отношении от должностного оклада не может превышать 200%.

 5.18. Профессиональная деятельность иных сотрудников оценивается Комиссией, исходя из выполнения должностных обязанностей и других качественных показателей в % отношении.

 5.19. Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии) образовательной организации.

 5.20. В случае если, часть стимулирующих выплат работникам образовательной организации будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с руководителем, перераспределения средств внутри образовательной организации.

**6. Ежеквартальные стимулирующие выплаты**

 6.1. Ежеквартальные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности на основании утвержденных критериев и показателей, приведенных в Приложении 1 к данному Положению.

 6.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических  работников за квартал ведется с участием членов педагогического совета учреждения, трудового коллектива, родительской общественности, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки. Оценка деятельности педагогических работников осуществляется на основании результатов полученных в рамках внутреннего контроля, по результатам самооценки самого работника, результатов, полученных в рамках общественной оценки родителей (законных представителей) (Приложение 4).

 6.3. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников один раз в квартал за соответствующий период (предыдущее месяцы) по всем показателям комиссия по стимулированию работников проводит анализ оценочных листов каждого работника. Для оценки результативности работы составляется итоговый протокол, отражающий количество процентов, набранное каждым педагогическим работником. Издается приказ руководителя учреждения о выплатах стимулирующего характера за квартал. Вновь принятые педагогические работники имеют право показать результаты своей деятельности с момента выполнения критериев и показателей на текущий месяц и подать оценочный лист в комиссию по стимулированию работников.

**7.** **Годовые стимулирующие выплаты**

 7.1.Стимулирующие выплаты могут быть установлены на год каждому работнику по согласованию с представителями профсоюзного комитета в пределах фонда оплаты труда на основаниях, указанных в Приложении 2 к данному Положению.

**8.Снижение компенсационных и стимулирующих выплат**

8.1.Установленные работнику выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены в случае ухудшения эффективности и качества работы или отменены в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания (Приложение №3).

8.2. Снижение выплат стимулирующего характера производится в размере от 5% до 100% от установленных на текущий период выплат стимулирующего характера.

8.3. Последующее установление стимулирующих надбавок осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия.

8.4. Конкретные размеры снижение выплат стимулирующего характера работнику определяются решением экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

**9.Заключительное положение**

9.1. Текст Положения размещается на официальном сайте ДОУ.

 **Приложение №1**

 **к Положению о системе оплаты**

 **труда работников ДОУ**

 **Компенсационные выплаты**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат компенсационного характера | Размер компенсационных выплат, % |
| 1 | За расширение зоны обслуживания: | до 200 |
| 2 | За увеличение объёма выполняемых работ | до 200 |
| 3 |  Работникам, осуществляющим наставничество | 15 |
| 4 | За совмещение профессий (должностей) | до 200 |
| 5 | За работу, не входящую в круг основных обязанностей | до 200 |
| 6 | За введение интернет - ресурсов | 15 |
| 7 | За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | до 200 |
| 8 | За выполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя | 2% за смену |
| 9 | За педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, образовательных сайтов и др. | до 200 |
| 10 | За работу с тяжёлыми, вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Трудовым кодексом РФ) | 4 |
| 11 | За работу в группах комбинированной направленности: |  |
|  | руководитель | 20 |
|  | методист | 20 |
|  | старший воспитатель | 20 |
|  | младший воспитатель | 15 |
|  | музыкальный руководитель | 20 |
|  | инструктор по физической культуре | 20 |
|  | педагог-психолог | 20 |
|  | учитель-логопед | 20 |
|  | учитель-дефектолог | 20 |
| 12 | За работу в группе с обучающимися от 1 года до 3 летвоспитатель | 15 |
|  | младший воспитатель | 10 |
| 13 | За работу в группе оздоровительной направленности |  |
|  | воспитатель | 20 |
|  | младший воспитатель | 15 |
| 14 | Педагогические работники, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей – инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности | 20 |
| 15 | Молодым специалистам:- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение; - прибыл на работу в район области; - заключил трудовой договор с дошкольной организацией;  - договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;  - срок трудового договора составляет не менее трех лет; - работа в соответствии с полученной специальностью | 25 |

 Приложение №2

 к Положению о системе оплаты труда работников ДОУ

**Ежемесячные стимулирующие выплаты.**

1. Основанием для начисления ежемесячных стимулирующих выплат работников различной категории являются следующие показатели:

2. Выполнение мероприятий по соблюдению правил противопожарной безопасности.

3. Создание условий для обучения воспитанников с выполнением требований САН и ПИН.

4. Качественное выполнение учреждением показателей деятельности, установленных муниципальным заданием.

5. Отсутствие задолженности по родительской плате.

6. Рациональное использование энергетических и водных ресурсов.

7. Сохранность особо ценного имущества и материальных ценностей МАДОУ.

8. Отсутствие конфликтных ситуаций участников образовательного процесса.

9. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

10. Выполнение требований ОТ и ТБ, охраны жизни и здоровья детей.

11. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

12. Высокий уровень профессиональной компетентности.

13. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций и комиссии внутреннего контроля учреждения.

14. Стимулирующие выплаты начисляется по Приказу заведующего за фактически отработанное время, и включаются в расчет среднего заработка работника в месяце фактического начисления.

**Приложение №3**

**к Положению о системе оплате труда работников ДОУ**

**Порядок снижения ежемесячных стимулирующих выплат**

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Не выполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями  | до 100% |
| Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | до 50% |
| Нарушение санитарно-эпидемиологического режима | до 100% |
| Нарушение педагогической этики | до 100% |
| Халатное отношение к сохранности материально-технической базы | до 100% |
| Халатное отношение к энергосберегающим и водным ресурсам | до 50% |
| Детский травматизм, нарушение охраны труда  | 100% |
| Обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде или в устной форме | до 100% |

**Порядок расчёта и начисления выплат стимулирующего характера.**

4.24.1. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за определённый период осуществляются с учётом коэффициента трудового участия КТУ, предусмотренного по смете на текущий год:

P = (F/N)\* N1\*k

N – количество дней отработанных всеми членами коллектива в периоде, за который начисляется премия;

N1 – количество фактически отработанных дней конкретным сотрудником;

P – сумма премии;

F – сумма экономии заработной платы и привлеченные внебюджетные средства;

k – коэффициент трудового участия.

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | k |
| Заместители руководителя, главный бухгалтер | 1.2 |
| Педагогический персонал |  |
| Высшей категории | 1.2 |
| Первой категории | 1.1 |
| Соответствие занимаемой должности | 1.0 |
| Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал | 0.9 |

*Пример:* за период с января 2023 года по март 2023 года в детском саду сложилась экономия 23 000 рублей. В этот период работало 24 сотрудника. Всеми сотрудниками отработано 230 дней. Сумма премии за 1 день составит10 рублей. Музыкальный руководитель первой квалификационной категории Сидорова Т.Т. отработала за этот период 2 дня, k = 1,1. Итого: стимулирующая выплата составит 10\*2\*1,1 = 22 рубля. P=(F/N)\* Nk=(2300/) \*1,1 =22

**Приложение №4**

**к Положению о системе оплате труда работников ДОУ**

**Критерии эффективности деятельности педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели оценки деятельности** | **Критерии оценки****(значения показателей)** | **Размер стимулирующих****выплат** |
| **Качественная реализация педагогического процесса** |
| Систематическое использование в образовательном процессе современных образовательных технологий | Оперативный контроль,информационная открытость | До 10% |
| Систематическое использование в образовательном процессе, здоровьесберегающих технологий | Оперативный контроль,информационная открытость | Традиционные 2%Нетрадиционные -3%Не более -5% |
| Качественная реализация вариативной части ООП ДО(оценивается по отчёту) | Отчёт о реализации | До 10% |
| Подготовка участников и призеров конкурсов, выставок и соревнований различного уровня. | Наличие подтверждающего документа,наличие работы | **Оценивается один лучший результат**Дистанционные конкурсы5% независимо от уровня и результата**Очные конкурсы**учрежденческий 5%муниципальный 10%региональный 15%Результат: победители -5%участники – 1% |
| Ведение персонального или группового сайта | Систематическое размещение информации | 10% |
| Организация развивающей предметно-пространственной среды групповых помещений, прогулочных участков и территории ДОУ  | Оперативный контроль, фотоотчёт, информирование | Вновь созданный уголок в группе или развивающая зона на участке - 10%Пополнение уголков-предметами и атрибутами ручного изготовления - 2% (за каждый уголок)Не более 30% |
| **Профессиональный рост педагога** |
| Повышение квалификации | Наличие подтверждающих документов | **Если курсы повышения****квалификации просрочены – НЕ заполняем.**2% за каждый вид (Оцениваем в каждом виде по одному сертификату) – вебинар, семинар, курсы, МО и т. д. |
| Участие в профессиональных конкурсах.(наличие работы педагога) | Наличие подтверждающих документов | **Оценивается один лучший результат**Дистанционные конкурсы3% независимо от уровня и результата**Очные конкурсы, рейтинговые конкурсы**учрежденческий 5%муниципальный 10%региональный 15%Результат:1 место -5%2 место -3%3 место -2%Участники -1% |
| **Методическая деятельность** |
| Транслирование педагогического опыта (выступления, мастер-классы, публикации)(наличие конспекта, фотоотчёта и тд.) |  | **Дистанционные формы**2% независимо от уровня **Очные формы**учрежденческий 5%муниципальный 10%региональный 15% |
| Работа в рабочих, творческих группах | Результативность | До 10 % |
| Разработка программно-методического, дидактического обеспечения для реализации воспитательно -образовательного процесса. | Наличие работы | - программа -10%- мини проект (не более 1 мес.) - 2%;- длительный проект (от 2 мес. до 1 г.)– 5%- разработки: памятки, буклеты, рекомендации для родителей – 1%;- занятия, развлечения - 2%- картотеки, сборники игр и заданий с аннотацией – 2%(если делали два педагога проценты пополам) **(представляем конспекты всех разработок в электронном или печатном виде)**Всего – не более 15% |
| **Общественная активность** |
| Работа в экспертных комиссиях, жюри конкурсов. | Приказ | 2% |
| Участие в акциях | Информирование, фотоотчёт, др. | Очно - до 5%Заочно до 2% |
| Участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях | Информирование, фотоотчёт, др. | Организатор,призер - 5 %, участник - 2 % |
| Исполнение ролей, ведущий на детских праздниках и развлечениях | Информирование, фотоотчёт, др. | 2% за роль |
| **Взаимодействие с семьями воспитанников и социальными** **партнерами**  |
| Использование активных форм работы с родителями (мастер-класс, деловые игры, открытые занятия для родителей, занятие вместе с родителями, активное участие родителей в проектной деятельности, участие родителей в выставках и др.)(наличие конспекта, фотоотчёта и тд.)  | Регистрационный лист участников, фото/видео - материал | За каждое событие 5%До 10% |
| Представление родительской общественности результатов, достижений воспитанников группы в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных), видеороликов, фотоотчётов. | Информирование, фотоотчёт, др. | Разово -2%Систематически - 5% |
| Взаимодействие воспитателя с социальными партнерами (культуры, образования, здравоохранения, МЧС, ГИБДД и др.) | Информирование, фотоотчёт, конспект мероприятия, др. | Посещение библиотеки, музея 2 %Выезд на дальнее расстояние от детского сада  10 %Приглашенный гость 5 %ОБЩАЯ сумма не более 20% |

**Критерии эффективности деятельности педагогических работников**

**(специалисты сопровождения детей с ОВЗ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Перечень показателей оценки эффективности деятельности** | **Критерии оценки****(значения** **показателей)** | **Размер стимулирующих****выплат** |
| **Внедрение авторских инновационных педагогических** **технологий** |
| Наличие собственных методических и дидактических разработок, пособий, игровых технологий, рекомендаций, применяемых в реализации коррекционно-развивающей работы  | Наличие материала, аннотация |  - проект - 5%;- памятки, буклеты – 1% - рекомендации – 2%; - картотеки, сборники игр и заданий – 2 %;- интегрированное (комплексное) занятие - 5 %;- методическая разработка, пособие – 10 %-рабочая программа – 10%Не более 20 % |
| Систематическое использование в коррекционном процессе современных образовательных технологий. | Оперативный контроль | Одна технология -5%Более одной – 10% |
| Ведение персонального сайта | Оперативный контроль | 10% |
| **Профессиональная компетентность и творческая** **самореализация педагога** |
| Подготовка и публикация статей на актуальные темы, размещение материалов на сайте | Наличие авторской публикации (название сборника), страничек сайта с указанием ссылки | - публикация с использованием интернет-ресурса – 2 %- авторская публикация на сайтах, в группах, сообществах – 5%- публикация в журнале – 10% |
| Качественное ведение документации | Наличие документации согласно положению ППкОперативный контроль | 3% |
| Работа в экспертных комиссиях, жюри конкурсов. | Наличие приказа | На уровне ДОУ -2%На уровне города -5% |
| Работа в рабочих, творческих группах | Наличие приказа | 10% |
| Транслирование педагогом своего педагогического опыта на методических мероприятиях (конференциях, семинарах, методических объединениях, мастер-классах), повышающих авторитет и имидж учреждения | Наличие приказов, подтверждающих докуметов | **очные выступления**5% – на уровне ДОУ,10% – на уровне города, 15% – на уровне региона (области)**Дистанционные формы**2% независимо от уровня  |
| Повышение квалификации (семинары, вебинары, конференции, конгрессы, КПК и т.д.) | Наличие приказов, сертификатов, дипломов, удостоверений и т.д. | **Если курсы повышения****квалификации просрочены – НЕ заполняем.**семинары, вебинары, конференции – 2%курсы – 5% |
| Оказание методической и практической помощи педагогам | Ведение журнала учета выдачи материалов | 5 % |
| Организация и (или) личное участие в мероприятиях учреждения, города, области (не по профилю деятельности) |  | 5 % – организатор мероприятия 2 % –участник |
| Исполнение ролей на празднике |  | 2% - роль |
| **Качественная организация и осуществление** **образовательного процесса в соответствии с ФГОС** |
| Организация развивающей предметно- пространственной среды помещений всоответствии с ФАОП | Перечень | Не значительное пополнение – 2%Значительное пополнение – 5% |
| **Организация жизнедеятельности детей с особыми** **образовательными потребностями** |
| Учёт сложности контингента воспитанников  | Список детей с указанием нозологии | Один ребёнок -5%Более одного – 10% |
| Подготовка на ТПМПК первично направляемых детей | Список детей  | 1 реб. – 3 % |
| **Взаимодействие с социальными партнерами и** **семьями воспитанников** |
| Активные формы работы с родителями (собрания, мастер-класс, тренинги, деловые игры, фотовыставки и т. д.). | Регистрационный лист участников, фото/видео - материал | За каждое событие -5 % |
| Оказание методической помощи родителям в организации домашних занятий с ребенком по рекомендации специалиста | Ведение индивидуальных тетрадей | 10% |
| Представление родительской общественности результатов достижений воспитанников  | Наличие скриншотов, фото, видео и др. |  5% |
| Взаимодействие с социальными партнерами (ТПМПК, СОШ, библиотека, музей и пр.) | Список детей с указанием вида выполненной работы |  До 5 % |

**Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели оценки деятельности** | **Критерии оценки****(значения показателей)** | **Размер стимулирующих****выплат** |
| **Качественная реализация педагогического процесса** |
| Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в ДОУ | Отсутствие травм воспитанников и педагогов Количество видов спортивных состязаний, праздников, проведенных на уровне ОУ. | 5% |
| Реализация инновационной деятельности в ДОУ | Представление материалов на педагогическом совете ДОУ, на городском региональном и т.д. уровнях | 15% |
| Качественная реализация вариативной части ООП ДО | По результатам отчётов педагогов | 15% |
| Создание условий для реализации различных моделей дополнительного образования воспитанников | Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет дополнительным образованием 80% (учет через систему «Навигатор») | 10% |
| Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства из перечня, утверждённого Минобразования Новосибирской области профессиональных конкурсах | Результативность участия педагогов | 10% |
| Аттестация педагогических работников | Выполнение графика аттестации педагогов | 5% |
| Повышение квалификации педагогических работников | Выполнение графика повышения квалификации педагогов | 5% |
| Наличие и работа школ наставничества, школ молодых педагогов | Результативность работы школы наставничества | 10% |
| **Профессиональный рост педагога** |
| Личное повышение квалификации | Наличие подтверждающих документов | 2% за каждый вид (Оцениваем в каждом виде по одному сертификату) – вебинар, семинар, курсы, МО и т. д.**Курсы повышения****квалификации просрочены – НЕ заполняем.** |
| Личное участие в профессиональных конкурсах | Наличие подтверждающих документов | **Оценивается один лучший результат**Дистанционные конкурсы5% независимо от уровня и результата**Очные конкурсы (?)**учрежденческий 5%муниципальный 10%региональный 15%Результат:1 место -5%2 место -3%3 место -2% |
| Ведение персонального сайта | Систематическое размещение информации | 10% |
| **Методическая деятельность** |
| Транслирование личного профессионального опыта (выступления, мастер-классы, публикации) | Наличие подтверждающих документов | **Дистанционные формы**2% независимо от уровня **Очные формы**учрежденческий 5%муниципальный 10%региональный 15% |
| Руководство работой рабочих, творческих групп. | Результативность работы | 10 % |
| Разработка программно-методического, дидактического обеспечения для реализации воспитательно -образовательного процесса. | Наличие работ, пособий | 15% |
| **Общественная активность** |
| Работа в экспертных комиссиях, жюри конкурсов (не ниже городского уровня) | Приказ | 2% |
| Организация и участие ДОУ в акциях различного уровня | Результативность, отчёт | 10% |
| Личное участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях | Результативность | Организатор,призер - 5 %, участник - 2 % |
| Исполнение ролей, ведущий на детских праздниках и развлечениях. |  | 2% за роль |
| **Взаимодействие с семьями воспитанников и социальными** **партнерами**  |
| Реализация мероприятий, обеспечивающихвзаимодействие с родителями обучающихся на уровне ДОУ | Конспект мероприятия, фотоотчёт, лист регистрации | 10% |
| Взаимодействие ДОУ с социальными партнерами (культуры, образования, здравоохранения, МЧС, ГИБДД и др.) | Конспект мероприятия, фотоотчёт, лист регистрации | 10% |
| Организация информационнойоткрытости (работа на сайте ДОУ, стенды, др. средства массовой информации) | Систематическая смена информации | 10% |