

Принято:

решением общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»
протокол № 3 от «10» марта 2022г.

Согласовано:

председатель ПК

 А.В. Ковалева

Утверждаю:

Работодатель МБДОУ

«Детский сад
комбинированного вида № 33»
И.С. Макаренко

«10» марта 2022 г.
приказ № 38 от 10.03.2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 33»

ВОРОНЕЖ 2022

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 33» городского округа город Воронеж (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», решением Воронежской городской Думы от 28.05.2014 № 1515-III «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж» (с изменениями от 02.03.2022 г. № 393-V), постановлением администрации городского округа город Воронеж от 20.03.2015 № 247 «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж» (с изменениями и дополнениями), Примерным положением об оплате труда в дошкольной образовательной организации, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 17.10.2016 № 1214, и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальной дошкольной образовательной организации городского округа город Воронеж (далее – дошкольная образовательная организация) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью третьей статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом дошкольной образовательной организации.

2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств дошкольной образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- нормативом финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации и количеством воспитанников;

- муниципальным нормативом подушевого финансирования на присмотр и уход, и количеством воспитанников.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций);

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{S_r \times (1 - U_{ч.р_r}) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

S_r – сумма субвенции из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

$U_{ч.р_r}$ – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – сумма субсидии из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организацией предоставления общедоступного и

бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальной дошкольной образовательной организации;

В - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}).

$$\Phi OT_{\delta oo} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{\delta oo} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – доля стимулирующей части $\Phi OT_{\delta oo}$.

Фактическая доля ΦOT_{cm} ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ΦOT (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.), младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) дошкольной образовательной организации и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{nn} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ΦOT_{ybn} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{mon} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3. Руководитель с учетом рекомендаций формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом дополнительно учитываются следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета.

3.4. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

4. Расчет заработной платы работников

4.1. Месячная заработная плата работников дошкольной образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$Zn = Od + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

Zn – месячная заработная плата;

O_d – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

V_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$O_d = B \times K_n, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (приложение № 1 к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Таблица 1

Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту ¹ . После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1.	- высшая квалификационная категория;	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория.	1.2	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу)		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться

¹ В соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	лет). При стаже:		<p>работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.1.	- от 3 до 5 лет;	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет;	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет;	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет.	1.07	
3.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет		

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
	после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		образовательных организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования).
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией, при наличии диплома с отличием.	1.25	
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1.05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1.35	
7.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.	1.5	Применяется только к работникам, занимающим должности тьютора и воспитателя.
8.	Педагогические работники, за исключением педагогов - психологов	1.3	
9.	Педагоги - психологи	2.5	

4.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

4.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

4.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_d = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (приложение № 2 к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Φ_n – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

K – индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного фонда оплаты труда педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{ф}}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

$\Phi OT_{ф}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (K) не может быть меньше 1; в случае если при расчете значение (K) меньше 1, то применяется (K) = 1.

В пределах фонда оплаты труда в дошкольных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

5. Порядок определения должностного оклада и группы по оплате труда руководителя, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя МДОО формируется в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зпр = Одр + Кр + Ср + Всх, \text{ где:}$$

$Зпр$ – заработная плата руководителя;

$Одр$ – должностной оклад руководителя;

$Кр$ – компенсационные выплаты;

$Ср$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$Всх$ – выплаты социального характера.

Условия оплаты труда руководителя МДОО, включая размеры должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для внесения в трудовой договор.

5.2. Размер должностного оклада руководителя МДОО формируется на основании средней заработной платы педагогических работников МДОО городского округа город Воронеж, сложившейся за календарный год, предшествующий расчетному, а также коэффициентов (за группу оплаты труда, государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание), корректирующего индивидуального коэффициента и рассчитывается по следующей формуле:

$$Одр = (B \times K_{гот} \times K_{зв}) \times K_{кор} \times K_{эф}, \text{ где:}$$

$Одр$ – должностной оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в МДОО городского округа город Воронеж за календарный год, предшествующий расчетному;

$K_{\text{гот}}$ – коэффициент за группу оплаты труда руководителя МДОО;

$K_{\text{зв}}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;

- 1,05 – при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание устанавливается по одному из оснований со дня представления подтверждающего документа;

$K_{\text{кор}}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент руководителя МДОО;

$K_{\text{эф}}$ – коэффициент, отражающий эффективность структуры МДОО.

5.3. Средняя заработная плата педагогических работников МДОО городского округа город Воронеж определяется ежегодно по итогам календарного года путем деления фонда начисленной заработной платы педагогических работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками МДОО) на среднесписочную численность педагогических работников МДОО (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы педагогических работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным педагогическими работниками списочного состава со своей МДОО.

Руководителем структурного подразделения администрации городского округа город Воронеж, закрепленным в качестве куратора МДОО (далее – куратор), ежегодно не позднее 15 января издается приказ о размере средней заработной платы педагогических работников МДОО городского округа город Воронеж, сложившемся в предыдущем году, который применяется для определения должностных окладов руководителей МДОО, заместителей руководителей и главных бухгалтеров МДОО на расчетный календарный год.

5.4. Корректирующий индивидуальный коэффициент руководителя МДОО ($K_{\text{кор}}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{\text{кор}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{рук. пл}}}{\text{ФОТ}_{\text{рук. факт}}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{рук. пл}}$ – плановый фонд оплаты труда (далее – ФОТ) руководителя МДОО, полученный при распределении ФОТ МДОО в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения без учета стимулирующего ФОТ;

$\text{ФОТ}_{\text{рук. факт}}$ – ФОТ руководителя МДОО, фактически сложившийся при расчете заработной платы, который рассчитывается по формуле $\text{ФОТ}_{\text{рук. факт}} = (Б \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}})$.

Корректирующий индивидуальный коэффициент ($K_{\text{кор}}$) не может быть меньше 0,95 и больше 1. В случае если при расчете значение ($K_{\text{кор}}$) меньше 0,95, то ($K_{\text{кор}}$) применяется в значении равном 0,95, если больше 1, то ($K_{\text{кор}}$) применяется в значении равном 1.

Корректирующий индивидуальный коэффициент в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров МДОО устанавливается по вышеуказанной формуле руководителями МДОО и отражается в Положении об оплате труда работников МДОО.

5.5. Коэффициент, отражающий эффективность структуры МДОО ($K_{\text{эф}}$), рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{эф} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}, \text{ где:}$$

- K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной, который рассчитывается в зависимости от направленности групп (общеразвивающей, компенсирующей, комбинированной), функционирующих в МДОО, по следующим формулам:

$$K_1 = \frac{\text{факт}}{2}$$

– для групп общеразвивающей направленности (в случае если в МДОО площадь помещений групповой ячейки не позволяет разместить 25 воспитанников, то применяется расчет количества воспитанников в группе с применением нормы, закрепленной п. 1.9 СанПиН 2.4.1.3049-13);

$$K_1 = \frac{\text{факт}}{15}$$

– для групп компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), детей-инвалидов, в которых осуществляется профессиональная коррекция психофизического развития, социальная адаптация воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов;

$$K_1 = \frac{\text{факт}}{20}$$

– для групп комбинированной направленности, в которых осуществляется совместное дошкольное образование здоровых детей и детей с ОВЗ, детей-инвалидов.

Если в МДОО функционируют группы разной направленности (общеразвивающей, компенсирующей, комбинированной), то расчет значения коэффициента K_1 производится отдельно по группам каждой направленности, а фактическим значением коэффициента K_1 в такой МДОО будет являться среднее арифметическое значение коэффициентов по данным группам;

- K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли ФОТ педагогического персонала от нормативной, который рассчитывается по следующей формуле:

$$K_2 = \frac{\text{факт}}{75}$$

- K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения численности воспитанников на одного педагогического работника от нормативного, который рассчитывается по следующей формуле:

$$K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$$

Если в МДОО функционируют группы компенсирующей и комбинированной направленности, то коэффициент K_3 , определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного, в таких группах рассчитывается по следующей формуле:

$$K_3 = \frac{\text{факт}}{6}$$

K_1, K_2, K_3 не может быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется (K_1, K_2, K_3) равным 1.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МДОО, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МДОО (без учета заработной платы руководителя МДОО, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в пределах кратности от 1 до 5 при выполнении следующих условий:

- доля ФОТ административно-управленческого персонала МДОО не должна превышать 15%, из них доля ФОТ руководителя МДОО не должна превышать 12% от ФОТ МДОО, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от ФОТ административно-управленческого персонала;

- доля ФОТ педагогического персонала МДОО должна составлять не менее 75% от ФОТ МДОО, формируемого из средств субвенции областного бюджета.

Куратор МДОО осуществляет контроль за обоснованностью начисления заработной платы и соблюдением условий трудовых договоров с руководителями МДОО.

Контроль соблюдения предельного соотношения среднемесячных заработных плат заместителей руководителей, главных бухгалтеров МДОО и среднемесячных заработных плат работников МДОО осуществляется руководителями МДОО.

5.7. Дифференциация в оплате труда руководителей МДОО устанавливается по пяти группам оплаты труда в зависимости от численности воспитанников (списочного состава) в МДОО.

Устанавливаются следующие группы по оплате труда руководителей МДОО и размеры коэффициентов ($K_{\text{гот}}$) за группы оплаты труда руководителей МДОО:

№ п/п	Численность воспитанников в МДОО (человек)	Группа оплаты труда руководителей МДОО	Размер коэффициента ($K_{\text{гот}}$) за группу оплаты труда руководителей МДОО
1	от 351 и более	I	2,2
2	от 271 до 350	II	2,0
3	от 165 до 270	III	1,8
4	от 81 до 164	IV	1,6
5	80 и менее	V	1,4

5.8. Группы по оплате труда руководителей МДОО устанавливаются один раз в год (на начало календарного года) приказом управления муниципальной службы и кадров администрации городского округа город Воронеж (далее – управление муниципальной службы и кадров) в следующем порядке:

5.8.1. МДОО ежегодно не позднее 20 декабря предоставляют куратору МДОО выписку из отчета по форме № 85-К «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми» о численности детей, сложившейся на конец текущего календарного года.

5.8.2. На основании сведений, представленных МДОО, куратором ежегодно в срок не позднее 30 декабря формируется представление об отнесении МДОО к группе по оплате труда руководителей МДОО на следующий календарный год, которое направляется в управление муниципальной службы и кадров для издания соответствующего приказа.

5.9. Руководителям МДОО, здания которых вводятся в эксплуатацию, группа по оплате труда руководителя МДОО устанавливается приказом руководителя управления муниципальной службы и кадров исходя из плановой (проектной) численности воспитанников сроком на один год в соответствии с представлением куратора МДОО.

5.10. За руководителями МДОО, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя МДОО, установленная до начала ремонта, но не более чем на один календарный год. Если срок капитального

ремонта здания МДОО более одного календарного года, то руководителю МДОО устанавливается группа оплаты труда с наименьшим коэффициентом.

5.11. В исключительных случаях (реорганизация МДОО, ввод здания МДОО в эксплуатацию после капитального ремонта, открытие дополнительных групп полного дня в МДОО) установленная группа оплаты труда руководителя МДОО изменяется в течение календарного года (в пределах ФОТ руководителя МДОО).

Для установления новой группы по оплате труда руководителя МДОО куратором МДОО направляется соответствующее представление в управление муниципальной службы и кадров.

5.12. При значительном увеличении или уменьшении (свыше 10%) размера должностного оклада руководителей МДОО, связанном с переходом на новый порядок расчета, в течение первых двух лет (2017–2018 годы) куратором МДОО может быть принято решение об установлении повышающего или понижающего коэффициента. Решение куратора МДОО направляется в управление муниципальной службы и кадров для включения данного коэффициента в трудовой договор руководителя МДОО.

5.13. Заработная плата заместителей руководителей МДОО и главных бухгалтеров формируется в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

5.14. Должностные оклады заместителей руководителей МДОО, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50 % ниже должностных окладов руководителей.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров МДОО устанавливаются приказами руководителей МДОО.

6. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям

6.1. Руководителям МДОО выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.2. Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются трудовым договором, в котором указываются наименование выплаты, ее размер, а также факторы, обуславливающие получение выплаты.

Компенсационные выплаты руководителям МДОО устанавливаются по представлению куратора МДОО приказом руководителя управления муниципальной службы и кадров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

6.3. Плановый годовой стимулирующий ФОТ руководителя МДОО состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада.

Условием премирования руководителей МДОО является отсутствие действующих дисциплинарных взысканий и нарушений, указанных в пункте 7.2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж, утвержденного решением Воронежской городской Думы от 28.05.2014 № 1515-III.

Руководителю МДОО премия за текущий квартал не выплачивается в случае вынесения в этом квартале дисциплинарного взыскания. Если дисциплинарное взыскание снято в следующем квартале, то размер премии рассчитывается пропорционально количеству рабочих дней в квартале, на которые дисциплинарное взыскание не распространялось.

6.4. Руководителю МДОО выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от достижения МДОО показателей качества предоставления услуг, предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя.

6.5. Размер ежеквартальных премий руководителю МДОО рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{\text{кварт}} = \text{Одр} \times K_{\text{стим}}, \text{ где:}$$

Одр – должностной оклад руководителя МДОО;

$K_{\text{стим}}$ – коэффициент стимулирования руководителя МДОО, рассчитываемый в зависимости от достижения МДОО показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителя МДОО по показателям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер $K_{\text{стим}}$ устанавливается в диапазоне от 0 до 1 в зависимости от суммы баллов, набранной МДОО (приложение № 2 к настоящему Положению).

6.6. Размер коэффициента стимулирования устанавливается на календарный год комиссией по поощрению руководителей МДОО в следующем порядке:

6.6.1. Куратором МДОО создается комиссия по поощрению руководителей МДОО (далее – комиссия по поощрению). В состав комиссии по поощрению входят представители управления образования и молодежной политики администрации городского округа город Воронеж, общественных организаций и руководители МДОО городского округа город Воронеж.

6.6.2. Ежегодно не позднее 10 января руководителями МДОО в комиссию по поощрению предоставляется информация за прошедший календарный год о достижении МДОО показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителей МДОО по показателям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.6.3. Комиссия по поощрению рассматривает предоставленную информацию и принимает решение об установлении руководителям МДОО размеров коэффициентов стимулирования.

Размер коэффициента стимулирования формируется путем суммирования баллов по всем показателям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению. При суммировании по одному показателю учитывается только один балл.

Члены комиссии по поощрению имеют право запросить у руководителей МДОО документы, подтверждающие выставленные баллы.

6.6.4. Комиссия по поощрению принимает решение об установлении руководителям МДОО коэффициентов стимулирования открытым голосованием при условии присутствия на заседании комиссии по поощрению не менее 2/3 ее членов.

Решение комиссии по поощрению оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по поощрению куратором МДОО издается приказ об установлении руководителям МДОО размеров коэффициентов стимулирования на календарный год.

6.7. Руководителям МДОО, которые функционировали неполный отчетный период (здания находились на капитальном ремонте, введены в эксплуатацию в прошедшем календарном году, другие объективные обстоятельства) и предоставили информацию о достижении показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителя МДОО не по всем показателям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению, размер коэффициента стимулирования на текущий календарный год устанавливается комиссией по поощрению на основании фактически предоставленной информации.

6.8. Выплата премии руководителям МДОО производится с учетом фактически отработанного времени.

6.9. Руководителям МДОО, принятым на должность в текущем календарном году, размер коэффициента стимулирования устанавливается исходя из информации о достижении МДОО показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителей МДОО по показателям эффективности работы МДОО за прошедший календарный год. Выплата премии таким руководителям производится начиная с квартала, следующего за кварталом, в котором руководители МДОО были приняты на должность.

6.10. Руководителям МДОО может выплачиваться премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере, не превышающем одного должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается за выполнение работ, предоставление услуг за рамками утвержденного муниципального задания (открытие в МДОО дополнительных групп полного дня, проведение ответственных мероприятий муниципального, регионального уровней, участие

работников, воспитанников МДОО в конкурсах, фестивалях, совершенствование материально-технической базы МДОО, выполнение руководителем МДОО в срочном порядке задания, требующего высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, прочее) и активное участие в проведении мероприятий общегородского значения.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю МДОО принимает куратор МДОО, оформляя соответствующий приказ.

6.11. Порядок и условия установления заместителям руководителей и главным бухгалтерам МДОО компенсационных, стимулирующих выплат, а также выплат социального характера определяются положениями об оплате труда работников МДОО.

Показатели, на основании которых осуществляется премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров МДОО, устанавливаются приказами руководителей МДОО.

6.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям МДОО, их заместителям, главным бухгалтерам осуществляются в пределах ФОТ административно-управленческого персонала МДОО.

7. Выплаты социального характера руководителям МДОО

7.1. В пределах ФОТ административно-управленческого персонала МДОО руководителям МДОО могут быть предоставлены выплаты социального характера, к которым относятся материальная помощь и единовременная выплата.

7.2. Оказание материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

- при выходе в отпуск в размере, не превышающем одного должностного оклада в год;

- в связи со смертью членов семьи руководителя МДОО (супруг, дети, родители) в размере, не превышающем одного должностного оклада.

7.3. Единовременная выплата производится:

- при увольнении по собственному желанию (в связи с выходом на пенсию по старости) в размере до трех средних заработков;

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) в размере, не превышающем одного должностного оклада.

7.4. Выплаты социального характера осуществляются по письменному заявлению руководителя МДОО и оформляются приказом руководителя управления муниципальной службы и кадров.

8. Выплаты компенсационного характера работникам

8.1. Оплата труда работников МБДОУ № 33, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение оплаты труда работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

8.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$$K = B \times Kp, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (приложение № 2 к Положению);
K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение <i>K_p</i>
1.	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» ²	0.55
2.	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации	0.10

8.4. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада за каждый час работы в ночное время - сторожам; не менее 30 процентов от должностного оклада ночным помощникам воспитателей.

8.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

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.

8.7. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

8.8. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются работникам дошкольной образовательной организации (кроме руководителя организации) локальными нормативными актами, принимаемыми дошкольной образовательной организацией с учетом мнения профсоюзного комитета и обеспеченности организации финансовыми средствами.

8.9. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

9. Стимулирующие выплаты работникам

9.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам дошкольной образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольной образовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей дошкольных образовательных организаций и на уровне самих организаций.

²Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы» (при наличии).

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложения № 4,5,6,7,8) являются неотъемлемой частью данного Положения. Руководитель дошкольной образовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

9.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации;
- при нарушении правил ведения документации.

Приложение № 9 является неотъемлемой частью данного Положения. Все случаи премирования рассматриваются Комиссией по согласованию с руководителем и профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке.

9.3. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях (Приложение № 10) является неотъемлемой частью данного Положения:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).
 - при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
 - при нарушении санитарно — эпидемиологического режима;
 - при нарушении правил техники безопасности и пожарной безопасности;
 - при нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - детский травматизм по вине работника;
 - рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
 - при халатном отношении к сохранности материально — технической базы;
 - при отсутствии результатов по работе с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);

- при нарушении должностных инструкций.

9.4. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива представляет в рабочую комиссию по установлению размеров и условий доплат и надбавок, премирования и материальной помощи работникам из фонда оплаты труда, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением, принимаемым в дошкольной образовательной организации.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам дошкольной образовательной организации (за исключением руководителя организации) локальными нормативными актами, принимаемыми МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33» с учетом мнения профсоюзного комитета работников и обеспеченности дошкольной образовательной организации финансовыми средствами.

10. Выплаты социального характера

10.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи, единовременной выплаты:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) – в размере до одного должностного оклада;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости – в размере до трёх должностных окладов;
- при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):

а) смерть работника муниципального учреждения или его близких родственников (муж, жена, дети, родители) – в размере до одного должностного оклада;

б) необходимость дорогостоящего или длительного лечения, операции – в размере до одного должностного оклада;

- в связи с тяжелым материальным положением – в размере до одного должностного оклада;

- в связи с непредвиденными обстоятельствами, стихийными бедствиями (пожар, потеря имущества и другие ЧП) – в размере до одного должностного оклада.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда при наличии денежных средств в фонде оплаты труда и внебюджетных источников по письменному заявлению работника.

10.2. Выплата материальной помощи работникам производится по заявлениям работников и не должна превышать одного должностного оклада.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления дошкольной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

11. Другие вопросы оплаты труда работников

В дошкольной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего персонала и служащих.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

А)

- за 25 часов педагогической работы – воспитателям групп комбинированных и компенсирующей направленности
- за 36 часов педагогической работы – воспитателям групп общеразвивающей направленности
- за 20 часов педагогической работы – учителям – дефектологам
- за 20 часов педагогической работы – учителям - логопедам
- за 30 часов педагогической работы – инструктору по физической культуре
- за 24 часа педагогической работы – музыкальным руководителям
- за 36 часов педагогической работы – педагогам - психологам
- за 36 часов педагогической работы – старшему воспитателю
- за 18 часов педагогической работы – педагогам дополнительного образования

Б)

- продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольной образовательной организацией услуг, имеет право осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации «Детский сад комбинированного вида № 33», может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) должностей работников дошкольных образовательных организаций

1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования дошкольных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6220
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	6400
2-й квалификационный уровень	6450
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень	6820
2-й квалификационный уровень	7370
3-й квалификационный уровень	8110
4-й квалификационный уровень	8720
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7600
2-й квалификационный уровень	7870
3-й квалификационный уровень	8190

2. Должностные оклады работников культуры и искусства дошкольных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5830
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6330
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6930

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии»	8000

3. Должностные оклады работников физической культуры и спорта дошкольных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад, рублей
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1-й квалификационный уровень	5950
2-й квалификационный уровень	6040
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1-й квалификационный уровень	6660
2-й квалификационный уровень	6840
3-й квалификационный уровень	7070
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1-й квалификационный уровень	7330
2-й квалификационный уровень	7600
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта четвертого уровня	8000

4. Должностные оклады работников дошкольных образовательных организаций, занимающих должности служащих, общие для всех видов экономической деятельности (общепрофессиональные должности), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
1. Агент, архивариус, дежурный бюро пропусков, дежурный по залу, делопроизводитель, инспектор по кадрам, кассир, лаборант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов.	5770
2. Должности служащих, установленные пунктом 1, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший».	
3. Заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий хозяйством, моторист-рулевой, секретарь незрячего специалиста.	5880
4. Заведующий канцелярией, заведующий машинописным бюро, заведующий общежитием, заведующий складом, комендант, механик-штурман, начальник радиостанции.	
5. Без категории: техники различных специальностей и наименований.	6040

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
<p>6. <i>Без категории:</i> инженер-конструктор, инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор), ветеринарный врач, математик, переводчик, социолог, специалист, художник-конструктор (дизайнер), физиолог, юрисконсульт.</p> <p>7. Администратор, диспетчер, документовед, механик, капитан-механик, мастер по наладке станков, менеджеры различных наименований, начальник мастерской, специалист по кадрам.</p> <p>8. <i>2-я категория:</i> техники различных специальностей и наименований.</p>	6160
<p>9. <i>1-я категория:</i> техники различных специальностей и наименований.</p> <p>10. <i>2-я категория:</i> инженер-конструктор, инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор), ветеринарный врач, математик, переводчик, социолог, специалист, физиолог, юрисконсульт.</p> <p>11. <i>3-я категория:</i> художник-конструктор (дизайнер).</p>	6270
<p>12. <i>1-я категория:</i> инженер-конструктор, инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор), ветеринарный врач, математик, переводчик, социолог, специалист, физиолог, юрисконсульт.</p> <p>13. <i>2-я категория:</i> художник-конструктор (дизайнер).</p>	6410
<p>14. Ведущие: инженер-конструктор, инженер-программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономисты различных специальностей и наименований, бухгалтер (бухгалтер-ревизор), ветеринарный врач, математик, переводчик, социолог, специалист, физиолог, юрисконсульт.</p> <p>15. <i>1-я категория:</i> художник-конструктор (дизайнер).</p> <p>16. Начальник участка, заведующий производством (шеф-повар).</p>	6660
17. Начальник цеха, начальник гаража, начальник отдела (службы).	7600
<p>18. Руководитель обособленного структурного подразделения (заведующий филиалом организации, заведующий базой и др.).</p> <p>19. Главные специалисты, подчиненные непосредственно руководителю организации или руководителю филиала организации.</p>	8670

5. Оклады по профессиям рабочих дошкольных образовательных организаций устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС, в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
1-й разряд	5770
2-й разряд	5830
3-й разряд	5880
4-й разряд	5950
5-й разряд	6040
6-й разряд	6160

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
7-й разряд	6270
8-й разряд	6410

**Показатели качества
предоставления услуг и эффективности деятельности
руководителей МДОО**

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – ФГОС ДО)		
1.1	Наличие образовательной программы дошкольного образования (далее – программа), разработанной в соответствии с ФГОС ДО и утвержденной локальным актом МДОО: нет; да	0 1,0
1.2	Объем части программы, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в программе МДОО: менее 20 %; от 20 до 30 %; от 30 до 40%	0 1,0 2,0
1.3	Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в МДОО: нет; да	0 1,0
1.4	Участие МДОО в апробации процедур и инструментов оценки качества дошкольного образования в условиях экспериментальной оценки качества в субъектах Российской Федерации (федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования»): нет; да	0 1,5
1.5	Наличие воспитанников (при расчете 1 воспитанник учитывается один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, которые предоставляются МДОО, но не прописаны в рамках части программы, формируемой участниками образовательных отношений: наличие; больше в сравнении с прошлым календарным годом	1,0 2,0
1.6	Количество программ дополнительного образования, реализуемых в сетевой форме, но не прописанных в рамках части программы, формируемой участниками образовательных отношений: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 0,5 1,0
1.7	Доля воспитанников, в том числе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, для которых разработаны индивидуальные маршруты освоения программы, в общей численности воспитанников: до 10%; 10%-30%; более 30%; больше в сравнении с прошлым календарным годом	1,0 2,0 3,0 1,0

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 2. Создание кадровых условий реализации программы		
2.1	Наличие вакансий педагогических должностей на конец календарного года: нет; да	1,0 0
2.2	Наличие педагогических работников, имеющих ученую степень: нет; да	0 2,0
2.3	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды: нет; да	0 2,0
2.4	Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: более 15%; больше в сравнении с прошлым календарным годом	1,0 1,0
2.5	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (наставничество, педагогический клуб, другие формы): нет; да	0 1,0
2.6	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников МДОО: до 30%; более 30%; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,0
2.7	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном календарном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала МДОО: до 20%; 20% и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,0
2.8	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС ДО: до 10%; более 10%; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,0
2.9	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе в электронных), учредителями которых являются образовательные организации повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 0,5 0,25

№ п/п	Показатели	Баллы
2.10	Количество представлений педагогического или управленческого опыта МДОО на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах, мероприятиях для слушателей курсов повышения квалификации, иных мероприятиях различного уровня): 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,0
2.11	Доля педагогических работников, имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах МДОО) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в квартал) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников МДОО: до 5%; 5% - 10%; более 10%; больше по сравнению с прошлым календарным годом	0 1,0 1,5 2,0
2.12	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями муниципального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием, организациями высшего профессионального образования, дополнительного профессионального образования региона: нет; да; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 0,5 0,25
2.13	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием, организациями высшего профессионального образования, дополнительного профессионального образования региона: нет; да; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 0,55
Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации программы		
3.1	Наличие действующей проводной локальной сети МДОО: нет; да	0 1,0
3.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети МДОО: нет; да	0 1,0
3.3	Наличие в МДОО доступа к сети Интернет в административных помещениях: нет; да	0 0,5
3.4	Скорость подключения к сети Интернет: до 2 Мбит/с; более 2 Мбит/с	1,0 2,0
3.5	Доля групповых ячеек и дополнительных помещений для занятий с детьми МДОО для реализации программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), в общем количестве групповых ячеек и названных помещений: до 40%; 40% и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,5
3.6	Количество ноутбуков или компьютеров, планшетов, используемых воспитанниками при освоении программы:	

№ п/п	Показатели	Баллы
	до 10; 10 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,5
3.7	Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности воспитанников (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.): нет; да	0 2,0
3.8	Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для воспитанников: нет; да	0 3,0
3.9	Наличие мест для уединения в каждой групповой ячейке: нет; да	0 2,0
3.10	Наличие в МДОО зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (логопедический пункт, лекотека и др.): нет; да	0 0,5
Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации программы		
4.1	Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в МДОО: наличие; отсутствие; меньше в сравнении с прошлым календарным годом	0 2,0 0,5
4.2	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве в МДОО: наличие; отсутствие; меньше в сравнении с прошлым календарным годом	0 2,0 0,5
4.3	Количество обоснованных обращений граждан (сведения или факты, указанные в обращении, подтвердились в полной мере) в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в МДОО: наличие; отсутствие	0 2,0
4.4	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: нет; да	0 1,0
Критерий 5. Создание финансовых условий реализации программы		
5.1	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда МДОО: менее 55%; от 55 до 60%; более 60%	0 0,5 1,0
5.2	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда МДОО: более 15%;	0

№ п/п	Показатели	Баллы
	от 12 до 15%; менее 12%	0,5 1,0
5.3	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда МДОО: менее 10%; от 10 до 20%; более 20%	0 0,5 1,0
5.4	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников МДОО: ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; выше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 2
5.5	Уровень освоения выделенных МДОО бюджетных средств: ниже 90%; 90% - 100%	0 2,0
5.6	Достижение показателей, характеризующих выполнение плановых значений объема предоставления муниципальной услуги, определенной муниципальным заданием: ниже 100%; 100%	0 2,0
5.7	Достижение показателей, характеризующих выполнение плановых значений качества предоставления муниципальной услуги, определенной муниципальным заданием: ниже 100%; 100%	0 2,0
Критерий 6. Результативность реализации программы		
6.1	Количество призовых мест, занятых воспитанниками в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 0,25 0,5
6.2	Количество призовых мест, занятых воспитанниками в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном или федеральном уровне: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 0,5 0,75
6.3	Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и др.), осуществленных в МДОО совместно с семьями воспитанников: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,25
6.4	Количество позитивных материалов в средствах массовой информации (в том числе в сети Интернет) от имени участников образовательных отношений (работников МДОО, родителей или законных представителей воспитанников) о деятельности МДОО: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 1,5
Критерий 7. Повышение открытости,		

№ п/п	Показатели	Баллы
демократизация управления МДОО		
7.1	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом МДОО, других коллегиальных органов: нет; да	0 2,0
7.2	Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (родительского комитета, педагогического совета, пр.): отсутствие; наличие; больше в сравнении с прошлым календарным годом	0 1,0 0,5
7.3	Соответствие официального сайта МДОО требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»: частичное соответствие; полное соответствие	0 1,0
7.4	Наличие краткой презентации программы на официальном сайте МДОО: нет; да	0 1,0
7.5	Периодичность обновления информации на сайте МДОО: ежемесячно; реже чем ежемесячно	1,0 0
7.6	Участие МДОО в реализации программ и проектов муниципального уровня: нет; да.	0 1,0
7.7	Участие МДОО в реализации программ и проектов регионального, федерального или международного уровней: нет; да	0 1,5
7.8	Наличие действующей программы развития МДОО (при наличии реализованных в течение календарного года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте МДОО): нет; да	0 1,0
7.9	Наличие электронного документооборота: нет; да	0 1,0
Максимально возможная сумма баллов		74

Приложение № 3
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»

**Размеры коэффициентов
стимулирования ($K_{\text{стим}}$) руководителей МДОУ
в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Размер коэффициента стимулирования ($K_{\text{стим}}$)
1	от 74 до 67	1,0
2	от 66 до 60	0,9
3	от 59 до 55	0,85
4	от 54 до 50	0,8
5	от 49 до 45	0,75
6	от 44 до 40	0,7
7	от 39 до 35	0,65
8	от 34 до 30	0,6
9	от 29 до 25	0,5
10	от 24 до 20	0,3

11	ниже 20	0
----	---------	---

Приложение № 4
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»

**Показатели эффективности работы заместителя заведующего
по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Качественные показатели проектирования нормативной базы для организации образовательной деятельности		
1.1.	проектирование образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО	5
1.2.	проектирование Программы развития ДОО	5
1.3.	проектирование годового плана ДОО	5
1.4.	проектирование образовательной деятельности ДОО в соответствии с СанПиН	5
1.5.	формирование отчетных документов (самообследование, Публичный доклад)	5
Критерий 2. Качественные показатели обеспечения условий по результатам мониторинга		
2.1.	Психолого-педагогические условия реализации образовательной программы	5
2.2.	проектирование мероприятий по оказанию методической помощи при реализации ФГОС: наличие заполненных карт на каждого педагога	5
2.3.	проектирование организации взаимодействия всех участников образовательных отношений: анализ проведенных мероприятий (протоколы)	5
2.4.	организация деятельности экспериментальной/инновационной / стажерской площадки: анализ проведенных мероприятий (протоколы)	5
2.5.	организация деятельности по распространению опыта работы. Уровень:	
	районный	1/1
	муниципальный	1/2
	региональный	1/3
	федеральный	1/4
	международный	1/5

Критерий 3. Качественные показатели профессионального совершенствования

3.1.	посещение мероприятий, направленных на профессиональное совершенствование (проблемные и обучающие семинары, мастер-классы, научно-практические конференции различного уровня, вебинары): наличие документов, свидетельствующих о посещении научно-методических мероприятий	1 балл за каждое посещение																							
3.2.	участие в работе проблемных и обучающих семинаров, в мастер-классах, научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов: наличие документов, свидетельствующих о посещении научно-методических мероприятий: наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)	5 баллов за каждое посещение																							
3.3.	освоение новых компьютерных программ по подготовке отчетности																								
3.4.	участие в очных/дистанционных профессиональных конкурсах и т.д.: наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или ее результате. Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка - 2 балла; - статья, методическая разработка - 3 балла; - методическое пособие, авторская программа - 5 баллов	от 2 до 5																							
3.5.	<p>наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в очных/дистанционных профессиональных конкурсах: наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или ее результате</p> <table border="1" data-bbox="327 1265 1093 1668"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Уровень организации</th> <th colspan="2">Участие</th> </tr> <tr> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ДОО</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>уровень городского района</td> <td>3 б.</td> <td>2 б.</td> </tr> <tr> <td>муниципальный</td> <td>3 б.</td> <td>3 б.</td> </tr> <tr> <td>региональный</td> <td>3 б.</td> <td>4 б.</td> </tr> <tr> <td>федеральный</td> <td>5 б.</td> <td>7 б.</td> </tr> <tr> <td>международный</td> <td>7 б.</td> <td>7 б.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Количество баллов определяется: - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период</p>	Уровень организации	Участие		Очная форма	Дистанционная форма	ДОО	-	-	уровень городского района	3 б.	2 б.	муниципальный	3 б.	3 б.	региональный	3 б.	4 б.	федеральный	5 б.	7 б.	международный	7 б.	7 б.	от 2 до 7
Уровень организации	Участие																								
	Очная форма	Дистанционная форма																							
ДОО	-	-																							
уровень городского района	3 б.	2 б.																							
муниципальный	3 б.	3 б.																							
региональный	3 б.	4 б.																							
федеральный	5 б.	7 б.																							
международный	7 б.	7 б.																							
3.5.	участие в экспертной деятельности, работа в составе жюри:	от 2 до 5																							

	<p>Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ДОО - 1 балл. Уровень городского района - 2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень - 5 баллов</p>	
	<p>работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью, работа в Творческой группе, комиссии, консилиуме и проч.: Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ДОО - 1 балл. Уровень городского района - 2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень - 5 баллов</p>	от 2 до 5
Критерий 4. Качественные показатели деятельности и конкурентоспособности ДОО		
4.1.	работа на сайтах различного уровня по организации мониторинга ОО	5
4.2.	развитие договорных отношений с партнерами по расширению социальных связей	5
4.3.	разработка нормативных локальных актов учреждения, форм документов учреждения	5
	подготовка, обработка видео и фото-материала для размещения в сети Интернет, на информационных стендах	5
Критерий 5: Участие в общественной работе		
5.1.	Работа по благоустройству детского сада (в том числе санитарные дни и субботники)	2
5.2.	Участие в общественной жизни ДООУ, в праздниках в качестве актеров и т.п.)	2
5.3	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	5
Итого: 1 балл – 500 рублей		

Показатели эффективности работы заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере обеспечения безопасности		
1.1.	Своевременное внесение изменений и дополнений в программы инструктажей, инструкции по пожарной безопасности и другие локальные нормативные акты	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
1.2.	Отсутствие предписаний надзорных органов в части предоставления муниципальных услуг (по функционалу)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
Критерий 2. Обеспечение безопасности жизнедеятельности ОО и условий сохранения здоровья участников образовательного процесса		
2.1.	обеспечение надлежащего состояния помещений, мебели, игрового оборудования	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
2.2.	наличие программ, положений, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, правил охраны жизни и здоровья воспитанников	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
2.3.	осуществление контроля соблюдения требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, правил охраны жизни и здоровья воспитанников	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
2.4.	выполнены все требования безопасности, отсутствуют случаи травматизма среди работников	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
2.5.	ведение АРМ «Мониторинг энергоэффективности. Регламентированная отчетность»	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
2.6.	создание условий для физкультурно-оздоровительной, спортивной работы (оснащение помещений, территории необходимым оборудованием, приобретение оборудования)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
2.7.	Создание условий для реализации программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды; дети с ограниченными возможностями здоровья)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
Критерий 3. Эффективность управления кадровыми ресурсами		
3.1.	обеспечение трудовых прав работников, в т.ч. информационно-разъяснительная индивидуальная работа с работниками	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
3.2.	отсутствие обоснованных жалоб на выполнение работниками функциональных обязанностей	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
Критерий 4. Финансово-хозяйственная деятельность		
4.1.	обеспечение целевого расходования финансовых средств	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
4.2.	отсутствие замечаний по ведению документации ОО	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
4.3.	своевременная постановка на бухгалтерский учет (списание) основных средств и материальных запасов	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
4.4.	обеспечение целевого расходования основных средств,	да – 5 баллов;

	материальных запасов	нет – 0 баллов
4.5.	отсутствие (своевременное устранение) аварийных ситуаций, случаев нарушений освещенности, температурного режима в групповых помещениях, кабинетах	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
4.6.	подготовка МБДОУ к новому учебному году (санитарно-гигиенические мероприятия, оснащение, благоустройство и т.п)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
4.7.	своевременная постановка на бухгалтерский учет материальных ценностей, а так же оборудования и техники, поступившей безвозмездно от спонсоров (внебюджетные средства)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
Критерий 5. Исполнительская дисциплина		
5.1.	Наличие дисциплинарных взысканий, служебных записок вследствие несвоевременной сдачи отчетности, исполнения распоряжений, приказов начальника УО	да – 5 баллов; да – 0 балл
5.2.	Наличие письменных благодарностей потребителей услуг (родителей, организаций)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):		100
1 балл – 500 рублей		

Приложение № 6

**Типовые критерии оценки качества труда педагогических работников
МДОУ**

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО			
Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности			
<p>1.1. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности (П 1.1.).</p>	<p>- проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.1.1)</p> <p>- проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.1.3)</p> <p>- проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий** (И 1.1.4)</p> <p>**Инновационные технологии определяются ОО с целью обеспечения эффективности реализуемой образовательной программы</p>	<p>Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) педагога на расчетный период</p> <p>деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей. Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б. При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей) - 1б. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в форме предметных занятий – 0 б.</p> <p>Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные стандартом виды детской деятельности, формы их организации, учитывает специфику возраста обучающихся – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл. При проектировании</p>

			<p>образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДО виды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прослеживается системный подход – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов.</p> <p>Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик.</p> <p>Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.</p>
	- использование инновационных методик и технологий		от 2 до 18 б.
	- проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и		При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и

	самостоятельности (И 1.1.		самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.
	- проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6)		При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла. При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл. При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.
	- проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7)		При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла. При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл. При проектировании работа по

			организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.
1.2. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности (П 1.2).	- реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.2.1)	Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля.	Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.
	- реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)	Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.	Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей – 2 балла. Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл. Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.
	- реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)		Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла. Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл. Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных видов

			<p>детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов.</p>
	<p>- реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.2.4)</p>		<p>Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) – 2 балла.</p> <p>В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.</p>
	<p>- поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности</p>		<p>В процессе образовательной деятельности обучающиеся (воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной</p>

	(И 1.2.5)		<p>деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.</p> <p>Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</p>
	<p>- эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)</p>		<p>Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексировать элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.</p> <p>Для образовательной деятельности пространство организовано недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл.</p> <p>Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.</p>
	<p>- реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) в</p>		<p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл.</p> <p>При организации взаимодействия с</p>

	образовательную деятельность (И 1.2.7).		семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов.
Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья обучающихся (воспитанников)			
2.1. Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.1).	- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1)	Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия,*** опрос родителей (законных представителей) и др. методы ***Использование стандартизированных методик исследования осуществляется педагогом – психологом. Рекомендуемые методики «Я в детском саду» (М. Быкова, М. Аромштам), «Нарисуй себя» (А. Прихожан, З. Василюскайте). Анкеты и опросы родителей (законных представителей) могут разрабатываться ОО.	Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные – 2 балла. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие – 0 баллов.
	- организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2)	Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников): - в парах, - в малых группах; - организация совместных проектов; - коллективная деятельность по интересам; - совместная игровая деятельность**** (...). **** другие формы взаимодействия, отражающие специфику образовательной программы, реализуемой в ОО.	В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла. В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.
	- взаимодействие	Анализ	В процессе образовательной

	обучающихся (воспитанников) и воспитателя в	организации образовательной деятельности и режимных моментов	деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и
	процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3).	(разнообразии, вариативности и целесообразности форм).	воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны - 1 балл. Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов - 0 баллов.
2.2. Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.2).	- создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1)	Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся (воспитанников).	Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно - 2 балла. Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически - 1 балл. Условия для здоровьесбережения проектируются формально - 0 баллов.
	- соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2)	Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе (диагностика заболеваемости).	Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО - 2 балла. Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО - 1 балл. Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО - 0 баллов.
	- безопасность РППС (И 2.2.3)	Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности.	Отсутствие фактов травматизма/ нарушения техники безопасности - 2 балла.
	- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с: - оставлением обучающегося (воспитанника) без	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на указанные факты - 2 балла.

		присмотра; - передачей ребенка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем).	
2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)	- реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1)	Анализ отчетных материалов по итогам реализации программ самообразования.	Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Программа реализована полностью, ее результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта – 2 балла. Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация – 1 балл. Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы – 0 баллов.

Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя
Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности

3.2. Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах (П.3.2).	- наличие обучающихся (воспитанников) - участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей***** и т.д. (И 3.2.1) - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2) *****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.	Уровень организации мероприятий	Участие		Победа	
				очная	дист.	очная	дист.
			уровень ОО	1б.	-	1м. - 2 б. 2м. - 1,5 б. 3м. -	-

				1 б.	
		окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	2б.	1м. - 1м. - 3 б. 2 б. - 2м. - 2м. - 2 б. 1,5 3м. - б. 1,5 б. 3м. - 1 б.
		муниципальный	2 б.		4 б. 3 б.
		региональный	3 б.		5 б. 4 б.
		федеральный	5 б.		10 б. 5 б.
		международный	10б.		10б. 6 б.
		<p>Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях; - через указание максимального балла при условии участия обучающегося (воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса. <p>Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла.</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>			
3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3).	<p>Направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1) - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2) - организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3) - организация мероприятий по формированию 	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>3 балла за каждое мероприятие.</p>		

здорового и
безопасного образа
жизни
(И 3.3.4).

Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования педагога

<p>4.1. Результативность научно- методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1).</p>	<p>- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер- классов, выступления на научно- практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.)</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно- методической работы.</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие.</p>		
	<p>- публикации в научно- методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированны х в установленном порядке (И 4.1.3).</p>	<p>Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки).</p>	<p>Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.</p>		
<p>4.2. Результативность подготовки цифровых информационно- методических материалов (П 4.2).</p>	<p>- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1)</p>	<p>Наличие размещенных и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 1 балл.</p>		
		<p>- наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2)</p>	<p>2 балла</p>		
		<p>- наличие собственного сайта/ блога и его обновление (И 4.2.3).</p>	<p>3 балла</p>		
<p>4.3. Результативность презентации воспитателем собственной</p>	<p>- участие в профессиональных конкурсах и т.д.***** (И 4.3.1)</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате.</p>	<p>Уровень организаци и мероприяти й</p>	<p>Участие</p>	<p>Победа</p>

педагогической деятельности (П.4.3).	- наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2). ***** учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/ государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).																																							
				<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>очная</th> <th>дист.</th> <th>очная</th> <th>дист.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>уровень ОО</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б.</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>окружной (в т. ч. уровень городского района)</td> <td>1 б.</td> <td>-</td> <td>1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б.</td> <td>1м. – 2 б. 2м. – 1,5 б. 3 м. – 1 б.</td> </tr> <tr> <td>муниципальный</td> <td>2 б.</td> <td>0,5 б.</td> <td>4 б.</td> <td>3 б.</td> </tr> <tr> <td>региональный</td> <td>3 б.</td> <td>1 б.</td> <td>5 б.</td> <td>4 б.</td> </tr> <tr> <td>федеральный</td> <td>5 б.</td> <td>1,5 б.</td> <td>6 б.</td> <td>5 б.</td> </tr> <tr> <td>международный</td> <td>7 б.</td> <td>2,5 б.</td> <td>7 б.</td> <td>6 б.</td> </tr> </tbody> </table>		очная	дист.	очная	дист.	уровень ОО	-	-	1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б.	-	окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	-	1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б.	1м. – 2 б. 2м. – 1,5 б. 3 м. – 1 б.	муниципальный	2 б.	0,5 б.	4 б.	3 б.	региональный	3 б.	1 б.	5 б.	4 б.	федеральный	5 б.	1,5 б.	6 б.	5 б.	международный	7 б.	2,5 б.	7 б.	6 б.	<p>Количество баллов определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>
	очная	дист.	очная	дист.																																				
уровень ОО	-	-	1м. – 1,5 б. 2м. – 1 б. 3м. – 0,5 б.	-																																				
окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	-	1м. – 3 б. 2м. – 2,5 б. 3м. – 2 б.	1м. – 2 б. 2м. – 1,5 б. 3 м. – 1 б.																																				
муниципальный	2 б.	0,5 б.	4 б.	3 б.																																				
региональный	3 б.	1 б.	5 б.	4 б.																																				
федеральный	5 б.	1,5 б.	6 б.	5 б.																																				
международный	7 б.	2,5 б.	7 б.	6 б.																																				
4.4. Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях	- работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или ее результате.		Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ОО - 1 балл. Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень -5 баллов.																																				

профессиональной направленности (П 4.4).					
4.5. Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5).	- участие в экспертной деятельности (И 4.5.1) - работа в составе жюри (И 4.5.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях.	Уровень организации уровень ОО окружной (в т. ч. уровень городского района) муниципальный региональный федеральный международный	Очная форма 1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 7 б.	Дистанционная форма 1 б. (для всех уровней)
Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.					

Приложение № 7
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»

Критерии оценки качества труда помощников воспитателей
для стимулирующих выплат

	Показатели	Механизм оценки	Балл
1.			
1.1	Обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий в групповой ячейке	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное выполнение без замечаний; - Выполнение с замечаниями (не более 2) - Некачественное выполнение (более 3 замечаний) 	<ul style="list-style-type: none"> 8 4 0
1.2	Проведение генеральных уборок	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное выполнение без замечаний; - Выполнение с замечаниями (не более 2) - Некачественное выполнение (более 3 замечаний) 	<ul style="list-style-type: none"> 6 3 0
1.3	Содержание прогулочных площадок в соответствии с требованиями СанПин	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное выполнение без замечаний; - Выполнение с замечаниями (не более 2) - Некачественное выполнение (более 3 замечаний) 	<ul style="list-style-type: none"> 6 3 0

Итого:			
2.			
2.1	Работа по благоустройству детского сада (в том числе санитарные дни и субботники)	-Участие	5
		- Неучастие	0
2.2	Участие в общественной жизни ДООУ (в праздниках в качестве актеров)	- Участие	5
		- Неучастие	0
2.3	Участие в оформлении помещений и прогулочных зон	-Участие	5
		- Неучастие	0
Итого: 1 балл – 500 рублей			

Приложение № 8
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»

**Критерии оценки качества труда рабочих и служащих
для стимулирующих выплат**

	Показатели	Механизм оценки	Балл
	Обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий в помещениях	-Качественное выполнение без замечаний; -Выполнение с замечаниями (не более 2) -Некачественное выполнение (более 3 замечаний)	5 2 0
	Проведение генеральных уборок	-Качественное выполнение без замечаний; -Выполнение с замечаниями (не более 2) -Некачественное выполнение (более 3 замечаний)	5 2 0
1.3	Обеспечения выполнения пожарной и электробезопасности, охрана труда	-Качественное выполнение без замечаний; -Выполнение с замечаниями (не более 2) -Некачественное выполнение (более 3 замечаний)	5 3 0
1.4.	Соблюдение технологии приготовления блюд детского питания	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение • Несоблюдение 	10 0
1.5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление • Непредставление 	5 0

1.6.	Обеспечение качественной подготовки и организации ремонтных работ	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение • Невыполнение 	5 0
1.7.	Содержание территории организации в соответствии с требованиями СанПин	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение • Невыполнение 	5 0
1.8.	Озеленение территории (стрижка газонов и кустарников, посадка растений, полив зеленых насаждений и т.п.)	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение • Невыполнение 	5 0
1.9.	Обеспечение безопасности и антитеррористической защищенности	<ul style="list-style-type: none"> • Выполнение • Невыполнение 	5 0
2.			
2.1	Работа по благоустройству детского сада (в том числе санитарные дни и субботники)	<ul style="list-style-type: none"> - Участие - Неучастие 	5 0
2.2	Участие в общественной жизни ДООУ (в праздниках в качестве актеров)	<ul style="list-style-type: none"> - Участие - Неучастие 	5 0
2.3.	Участие в оформлении помещений и прогулочных зон	<ul style="list-style-type: none"> - Участие - Неучастие 	5 0
Итого: 1 балл – 500 рублей			

Приложение № 9
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»

**Критерии премиальных выплат работникам
(административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего
персонала, учебно-вспомогательного персонала, служащих, рабочих)**
Размеры и условия осуществления выплат премиального характера

- За организацию и использование различных форм инновационной деятельности – от 1000 р. до 20000р.
- За оперативность выполнения заявок по устранению технических заявок – 500р.
- За сложность выполняемой работы – от 1000 р. до 3000 р.
- За ведение групповой кружковой работы– от 1000 р. до 3000 р.
- За важность выполняемой работы (в соответствии с возложенными обязанностями, согласно локальным актам, приказам руководителя МБДОУ) - от 1000 до 5000 р.
- За качественную уборку помещений, проведение генеральных уборок – от 1000 р. до 2000 р.
- За наставничество – от 1000 до 5000 р.
- За обеспечение комфортных социально-бытовых условий от 1000 до 2000 р.
- За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – от 500 р. до 2000р.
- За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ от 1000р. до 5000 р.
- За своевременное и качественное предоставление отчетности и ведение документации – от 1000 р. до 3000 р.
- За активное участие в деятельности ОУ и жизни коллектива (оформительская работа, озеленение территории, уход за цветниками и пр.) – от 1000 р. до 5 000 р.
- За обновление развивающей среды – от 1000 р. до 5000 р.
- За прохождение вакцинации – от 1000 до 2000 рублей.

Приложение № 10
к Положению
о порядке и условиях оплаты
труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»

Порядок лишения премиальных выплат:

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений работник может быть лишен в случаях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда – от 1000р. до 2000р.
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов от 1000р. до 2000р.
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки) от 1000р. до 2000р.
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации от 1000р. до 3000р.
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки) от 1000р. до 2000р.
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка от 1000р. до 3000р.
- при нарушении санитарно — эпидемиологического режима - от 1000р. до 2000р.
- при нарушении правил техники безопасности и пожарной безопасности - от 1000р. до 3000р.
- при нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей - от 1000р. до 3000р.
- детский травматизм по вине работника - от 1000р. до 3000р.
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др. - от 1000р. до 2000р.
- при халатном отношении к сохранности материально — технической базы - от 1000р. до 2000р.
- при нарушении должностных инструкций - от 1000р. до 2000р.

Все случаи премирования рассматриваются Комиссией по согласованию с руководителем в индивидуальном порядке. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается Комиссией по установлению размеров и условий доплат и надбавок, премирования и материальной помощи работникам на основании решения общего собрания трудового коллектива МБДОУ по согласованию профсоюзного комитета

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад комбинированного вида № 33»

ПРИКАЗ

от «10» марта 2022 г.

№ 39

г. Воронеж

**Об утверждении Положения
о порядке и условиях труда
работников МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»**

В соответствии с постановлением администрации городского округа город Воронеж от 13.06.2017 № 322, решением Воронежской городской Думы от 21.12.2016 № 442-IV «О внесении изменения в решение Воронежской городской Думы от 28.05.2014 № 1515-III «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж», с изменениями решения Воронежской городской Думы от 02.03.2022 г. № 393-V, на основании решения общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 10.03.2022 г. Положение о порядке и условиях труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33».
2. Считать утратившими силу Положение о порядке и условиях труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 33» от 01.09.2021 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 33»



Н.С. Макаренко