**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Чутырский детский сад**

СОГЛАСОВАНО

председатель профкома
_____ С.М.Бушуева
«30» декабря 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего МБДОУ
Чутырским детским садом
от «30» декабря 2022 года № 146

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
МБДОУ Чутырского детского сада
(протокол № 7 от 30.12.2022 г.)

(Последняя редакция от 19 сентября 2024 г. в соответствии с Постановлением Администрации Муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики" № 1487 от 17 сентября 2024 г. "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики", утвержденное постановлением Администрации Муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики" от 30 декабря 2022 г. № 2153)

Настоящее Положение применяется к правоотношениям, возникшим с 1 сентября 2024 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЧУТЫРСКОГО ДЕТСКОГО САДА**

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда, доплатах и надбавках работников МБДОУ Чутырского детского сада (далее – Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Чутырского детского сада.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулируемыми вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам МБДОУ Чутырского детского сада, в том числе особенности оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательном учреждении (далее – работники, учреждение), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики;

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер должностного оклада, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителя в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Доплаты и надбавки работникам образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения.

8. Доплаты и надбавки работникам учреждения устанавливаются сроком на один учебный год до 31 августа при проведении тарификации в начале учебного года.

9. Доплаты и надбавки работникам учреждения могут быть сняты приказом руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой и надбавкой;

- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой более двух месяцев.

10. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных Законом УР «О бюджете УР» на указанные цели.

11. Постоянные доплаты производятся за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, выполняемую в течение учебного года.

12. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

13. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

I. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения

1. Основные условия оплаты труда

14. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей специалистов и служащих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
		работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)		9176
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188
	2 квалификационный уровень	9200
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	17635
	2 квалификационный уровень	19050
	3 квалификационный уровень (воспитатель)	19177
	4 квалификационный уровень	19255

15. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

16. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по

профессиям рабочих, устанавливаются руководителем на основе отнесения профессий рабочих к ПГК, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Наименование должности	Должностной оклад, руб
1 разряд: вахтер, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, грузчик	9153,00
2 разряд: кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке белья	9153,00
3 разряд: рабочий по обслуживанию здания	9153,00
4 разряд: повар	9164,00
5 разряд: повар	9164,00

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

17. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 1 к Положению. Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 % должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

18. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена

аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

21. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

22. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации - в размере 15 %.

23. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования;

2) в размере 15 – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

за работу в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательной организации, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования;

за работу в образовательной организации (группах) для воспитанников с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза;

за работу в образовательной организации (группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и её размер определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным

нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

26. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

Руководство методическим объединением в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист».

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

27. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

№	Виды выплат (размер определяется от оклада)	Размер выплаты
Выплаты компенсационного характера		
1.	Выплаты педагогическим работникам за заведование кабинетами при условии наличия локального акта в ОУ об Учебном кабинете, который определяет критерии к содержанию кабинета с учетом специфики организации деятельности кабинета.	- Заведование спортивно-музыкальным залом – 5 %
2.	Выплаты по итогам специальной оценки условий труда	Коэффициент 3.1-4%, Коэффициент 3.2-8%, Коэффициент 3.3-12%

28. При работе в ночное время сторожам Ночным считается время работы с 10 часов вечера до 6 часов утра. Доплата за каждый час работы в ночное время составляет 35% тарифной ставки.

29. При совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительных работ.

4. Выплаты стимулирующего характера

30. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

31. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников ОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в

случае её наличия).

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами ОУ в установленном законодательством порядке.

32. Выплаты до минимального размера оплаты труда осуществляются в соответствии ст.1ФЗ от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

33. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольной образовательной организации, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

34. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

35. Выплата за стаж работы по должностям младший воспитатель, помощник воспитателя устанавливается сверх минимального размера оплаты труда.

36. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

37. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников ОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае её наличия), в соответствии с локальным нормативным актом ОУ, принимаемым в установленном законодательством порядке.

38. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников ОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае её наличия), но не более 20% от оклада.

39. Работникам учреждения выплачиваются единовременные выплаты стимулирующего характера:

1)

Наименование награды	Сумма (руб)
Почетная грамота Управления образования	500,00

Благодарность Главы муниципального образования «Игринский район»	500,00
Почетная грамота Администрации муниципального образования «Игринский район»	700,00
Почетная грамота Совета депутатов	700,00
Почетная грамота муниципального образования «Игринский район»	1000,00
Благодарность Госсовета УР	1000,00
Благодарность Правительства УР	1000,00
Благодарность Главы УР	1000,00
Благодарность министра образования и науки УР	1000,00
Доска почета Игринского района	1000,00
Доска почета УР	2000,00
Почетная грамота Госсовета УР	Оклад
Почетная грамота Правительства УР	Оклад
Почетная грамота Удмуртской Республики	Оклад
Почетная грамота Министерства образования и науки УР	Оклад
Почетная грамота Министерства культуры УР	Оклад
Почетная грамота Министерства финансов УР	Оклад
Почетная грамота Министерства просвещения РФ	Оклад
Нагрудный знак Министерства просвещения РФ	Оклад
Знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	Два оклада
Почетное звание	Два оклада
Почетная грамота Главы УР	Два оклада
Ордена и медали РФ	Два оклада

2) к профессиональным праздникам – 500 рублей.

3) в связи с праздничными днями – 500 рублей,

4) юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - 50% от оклада;

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – в размере оклада.

40. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее – работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1

к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом организации, принятым в установленном законодательством порядке.

41. Работникам учреждения на основании приказа руководителя организации производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

42. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

43. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

44. Ежемесячные выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные в пункте 41:

- «Почетный работник общего образования РФ» - 10% от оклада
- «Отличник народного просвещения РФ» - 10% от оклада
- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ - 5%

45. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются руководителем организации в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников организации, полученной в результате оптимизации штатной численности организации (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организацией объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества ее работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных муниципальным образовательным учреждением от приносящей доход деятельности.

46. Для установления работникам премиальных выплат создается комиссия по распределению премиальных выплат (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением об оплате труда работников ДОУ.

47. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ДОУ в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности (приложение 3);

- рассмотрение и одобрение предлагаемого административной группой перечня работников – получателей премиальных выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении премиальных выплат.

48. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются: заведующий, председатель первичной профсоюзной организации, воспитатель, заведующий хозяйством, 2 рядовых члена коллектива. Предложение о премировании выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению премиальных выплат.

49. Все работники ДОУ предоставляют в комиссию по распределению премиальных выплат материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками не позднее 3 дней до окончания работы комиссии. Комиссия определяет количество набранных баллов каждым работником, стоимость одного балла по каждой категории работников и сумму выплаты за качество работы по каждому работнику.

50. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от набранных баллов работником и утверждается приказом заведующего ДОУ.

51. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

52. Комиссия принимает решение о присуждении премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

53. Председатель комиссии не позднее 15 числа последнего месяца квартала предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера премиальных выплат.

54. На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ в течение 5-ти дней издает приказ об установлении выплат премиального характера и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

55. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

56. Единовременное премирование работников ДООУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

57. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

58. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ воспитатель, ответственный за организацию методической работы педагогов, медсестра, заведующий хозяйством представляет заведующему ДООУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

59. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

60. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в размере до 10% к окладу.

№	Виды выплат (размер определяется от оклада)	Размер выплаты
Выплаты стимулирующего характера		
Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.		
1.	Общественному инспектору по охране прав детства	В размере 1% за каждого опекаемого
2.	За организацию методической работы (при отсутствии в штатном расписании заместителя директора, старшего воспитателя)	20%
3.	Внешним совместителям сельских ОО за интенсивность и напряженность труда (выезд в другую образовательную организацию)	До 9 км-10% 30 км выше – 15%
Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом (деятельность не входит в должностные функции)		
33.	За исполнение функций старшего повара, шеф-повара (при отсутствии в штатном расписании ставки старшего повара, шеф-повара)	30%
34.	За бухгалтерский обсчет меню (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	5%
35.	За составление меню (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	5%

36.	За благоустройство ОО	10%
37.	За оформление образовательной организации	5%
38.	За организацию работы по охране труда в ОО (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
39.	За организацию работы по ГО и ЧС в ОО (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
40.	За ведение работы в ОО по пожарной безопасности (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
41.	За пошив костюмов, декораций в ДОУ	10%
42.	За ведение документации по персональным данным	10%
43.	За ведение делопроизводства (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	20%
44.	За работу с книжным фондом (при отсутствии в штатном расписании библиотекаря) в ДОУ, учреждениях дополнительного образования	3%
45.	За организацию профсоюзной деятельности (в зависимости от количества членов профсоюзной организации)	До 15 членов организации- 5% От 15 членов организации до 30 - 7% Свыше 30 членов организации- 10%
46.	Секретарю педагогического совета	3%
Выплаты за организацию деятельности с обучающимися ОВЗ, инвалидами, детей с пищевыми особенностями		
47.	За сопровождение деятельности обучающихся (выполнение функций ассистента в соответствии с заключением ПМПК)	16% за каждого ребенка (расчет произведен исходя из норматива: на 1 штатную единицу до 6 детей)
48.	Членам психолого-педагогического консилиума образовательной организации на каждого учащегося при подготовке документов (основание: протокол ППк и приказ руководителя ОО)	2%
49.	За сопровождение деятельности обучающихся (при отсутствии в штатном расписании тьютора, в соответствии с нормативными документами)	16% за каждого ребенка (расчет произведен исходя из норматива: на 1 штатную единицу до 6 детей)
50.	За работу с детьми ОВЗ	3% за каждого ребенка (от нагрузки в часах)
51.	За организацию питания детей с отклонениями здоровья повару (в соответствии с приказом)	До 5 детей- 3% до 10 детей- 10%
Выплаты руководящим работникам ОО		
52.	Руководителям образовательных организаций за напряженность и интенсивность труда (удаленность от места работы) (по распоряжению Главы)	10% (до 29 км) 15% (30 км и выше)
Выплаты за организацию деятельности наставников, реализацию Целевой модели наставничества		
53.	За организацию наставнической работы с молодыми специалистами в ДОУ (при наличии в ДОУ положения о наставничестве и приказа о закреплении наставников)	5%

54.	За наставничество в период педагогической практики студентов (за 1 студента)	10%
Выплаты молодым специалистам		
55.	Выплаты молодым специалистам ежемесячно	– 30% от оклада за первый год работы, - 20% от оклада за второй год работы, - 10% от оклада за третий год работы.
Выплаты за работу в автоматизированных информационных системах, на сайте ОО, госпаблике ВК.		
56.	За работу на официальном сайте для размещения информации о муниципальных учреждениях bus.gov.ru	5%
57.	Ответственному за ведение сайта ОО	10%
58.	Ответственному за ведение госпаблика в ВК	10%
59.	За работу на сайте «Малые закупки»	- при численности обучающихся до 50 - 10% - при численности обучающихся до 100 - 15%
60.	За организацию работы на цифровой платформе «Сферум»	До 200 учащихся - 5%; От 201 до 400 учащихся - 10%; От 401 до 500 учащихся – 15%; От 501 учащихся выше – 20%.
61.	Ответственному за работу на сайте Социального фонда России (СФР). Отчет ЕФС-1 «Сведения о трудовой деятельности»	До 30 сотрудников – 5%
62.	Координатору за АИС «Электронный детский сад» (заполнение всех обязательных данных)	До 100 воспитанников- 5%
За организацию профилактической работы		
63.	За организацию работы по профилактике безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних (ДОУ)	До 100 воспитанников-5%
64.	За работу по профилактике ДДТТ	При численности обучающихся до 300 чел.- 5%
Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания		
65.	Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.	«Почетный работник общего образования РФ»-10% «Отличник народного просвещения РФ»-10% «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ»-5% «Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации» - 5%

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

60. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательной организации:

- 1) оплата труда педагогических работников образовательной организации.

6. Оплата труда педагогических работников образовательной организации

61. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательной организации, определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

62. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

63. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год.

64. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу педагогу выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Педагогическим работникам образовательной организации, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

65. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

66. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время отмены образовательного процесса, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

67. Оплата труда педагогических работников за часы образовательного процесса, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы педагога со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 48 настоящего Положения.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

68. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

69. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы педагогических работников образовательной организации определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации

70. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

71. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю организации – Главой Администрации МО «Игринский район»;

72. Должностной оклад руководителя организации с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям (указаны в Приложении к положению) его деятельности (далее – группы по оплате труда), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	15718	15032	14284	13600

73. Должностной оклад руководителю организации устанавливается с учетом ведения им педагогической работы в объеме:

3 часа в день – заведующему дошкольной образовательной организации с количеством воспитанников до 10 человек.

Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

74. Руководителю организации устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;

75. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

76. Выплата по районному коэффициенту руководителю организации устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

77. В зависимости от осуществляемой организацией деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя организации устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

1) 15-20 процентов должностного оклада:

за работу в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности;

78. Руководителю организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

79. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются Главой Администрации МО «Игринский район» с учетом результатов деятельности организации в целом, индивидуальных показателей

работы руководителя организации, характеризующих исполнение его должностных обязанностей. Критерии и показатели результативности и эффективности работы руководителей образовательных организаций указаны в Приложении к настоящему Положению.

80. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителю организации за работу, направленную на развитие организации, применение новых методик обучения.

81. Руководителю организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными Главой Администрации МО «Игринский район».

82. Руководителю организации, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

83. При наличии у руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;
- руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

84. Премирование руководителя организации устанавливается Распоряжением Главы Администрации МО «Игринский район» с учетом результатов деятельности организации, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации.

Порядок и размеры премирования руководителя организации устанавливаются ежегодно Главой Администрации МО «Игринский район» в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем организации.

85. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются Распоряжением Главы Администрации МО «Игринский район» в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных муниципальным образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации на основании соответствующих правовых актов, утвержденных Главой Администрации МО «Игринский район».

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 68 настоящего

Положения.

86. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленным постановлением Администрации МО «Игринский район» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

III. Формирование фонда оплаты труда работников организации

87. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели бюджетом муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств, полученных муниципальным образовательным учреждением от приносящей доход деятельности.

88. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства на выплату работникам (в расчете на год):

1) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) – в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

2) ежемесячной надбавки за работу в сельском населенном пункте работникам, работающим в сельских населенных пунктах, занимающими должности, предусмотренные приложением 2 к настоящему Положению – в размере 3 должностных окладов (ставок заработной платы);

3) выплат компенсационного характера:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам СОУТ – в минимальном размере, установленном трудовым законодательством;

За работу в ночное время – в минимальном размере, установленном Правительством РФ;

За руководство методическим объединением в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющими квалификационной категории «педагог – методист», - в размере фактических величин не более 10% должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение.

4) выплат стимулирующего характера:

За интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ, за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, - в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) для образовательных организаций.

Премияльные выплаты по итогам работы - в размере 2,4 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

За стаж работы, за квалификационную категорию, за почетное звание.

89. При формировании фонда оплаты труда работников организации средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из

величины минимального размера оплаты труда, выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), и выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

90. Фонд оплаты труда работников муниципальной образовательной организации формируется с учетом районного коэффициента.

91. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом начальника Управления образования Администрации МО «Игринский район».

VI. Заключительные положения

92. Оказание материальной помощи работникам организации, в том числе заместителям руководителя организации, производится в пределах фонда оплаты труда работников организации, в соответствии с положением, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

93. Оказание материальной помощи руководителю организации производится в пределах фонда оплаты труда работников организации на основании распоряжения Главы муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики».

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ, РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКОМ
НАСЕЛЕННОМ ПУНКТЕ**

I. Руководитель:

- заведующий образовательной организации

II. Специалисты:

- педагогические работники - воспитатели

- музыкальный руководитель.

Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы педагогическим и иным работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Чутырского детского сада

1. Общие положения

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года №283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Администрации Муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» от 30 декабря 2022 года № 2153 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики», приказом Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» № 354 от 28.08.2024 г. «Об утверждении Перечня стимулирующих и компенсационных выплат для муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждения.

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

Премирование работников Учреждения производится из стимулирующей части Фонда оплаты труда (далее ФОТ).

Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим Положением, утвержденным руководителем и согласованным с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и действует как часть коллективного договора.

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается на тарификационной комиссии, которая создается и утверждается приказом руководителя на учебный год в целях принятия объективного решения. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива, и утверждается приказом по ДОУ на учебный год. Комиссия работает по оценочному листу, в котором указан диапазон баллов по каждому критерию. Баллы и критерии могут пересматриваться и изменяться.

2.2. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, педагогов и председатель профкома.

Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый администрацией, оценочный лист.

2.3. Комиссия:

- рассматривает результаты оценки эффективности деятельности работников и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;

- проводит анализ обоснованности оценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

- выявляет соответствие данных по показателям и критериям в каждой карте учета

- оценивает эффективность деятельности работника на основе подтверждающих документов по критериям и показателям карт учета и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;

- выводит средний балл из суммы баллов определенной сотрудником в результате самооценки по карте учета и баллов, полученных в результате мониторинга профессиональной деятельности каждого работника Учреждения в рамках внутреннего контроля;

- вносит результаты оценки эффективности деятельности работников в итоговую оценочную ведомость.

2.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ на основании всех материалов (мониторинг администрации, представление лично работников материалов, подтверждающих его положительное участие в той или иной деятельности) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического и иного работника образовательного учреждения и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Работники ДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.4. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления

работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Обсуждение обращения заносится в протокол комиссии.

2.6. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.7. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола комиссии в 2-х дневный срок издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

2.8. Протоколы комиссии хранятся у руководителя образовательного учреждения в течение текущего учебного года.

2.9. Отчетным периодом является период между выплатами, произведенными ранее и началом нового периода.

Критериями, по которым комиссия может определять основание для распределения премиальных выплат:

- итоги учебно-воспитательной работы за полугодие, год;
- распространение передового опыта, участие в профессиональных конкурсах, участие в общественной жизни образовательного учреждения.

2.10. Устанавливается следующий регламент:

- Комиссия рассматривает итоги мониторинга до 10 числа отчетного месяца;

- Работников знакомят с результатами оценочного листа с 10 по 12 число отчетного месяца;

- 13-14 числа отчетного месяца работник имеет право обратиться в комиссию с апелляцией.

- до 25 числа отчетного месяца издается приказ руководителя ДООУ для начисления стимулирующих выплат.

3. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются образовательным учреждением самостоятельно, обсуждаются на собрании трудового коллектива, утверждаются руководителем ДООУ, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Значение критериев оценки и условий осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Размер выплаты за эффективность деятельности и высокое качество работы каждому работнику определяется следующим образом:

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов (по категориям работников) и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по категориям работников) делится на фактическую общую сумму баллов работников. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника). Полученный

размер стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.

4. Заключение

4.1. Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим и иным работникам выплачиваются ежемесячно. Иные стимулирующие выплаты, которые не тарифицируются, выплачиваются при условии наличия фонда оплаты труда и соответствия всем критериям оценочного листа.

4.3. Положение о представлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается ежегодно, и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.

КРИТЕРИИ
оценки эффективности профессиональной деятельности работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Чутырского детского сада

**Критерии и показатели качества и результативности труда
для воспитателя**

Индикатор (критерий оценивания)	Показатель	Шкала оценива ния	Самооценка показателя педагогом ДОУ
			Вид деятельности
К1	Успешность образовательной деятельности.		
1. Результативность деятельности педагога.	Посещаемость. 90-100% 80-90% 70-80% 60-70% Менее 60%	5 4 3 2 1	
	<u>Формула расчета:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 чел. <u>Вычисляем норму детодней: 21x20</u> = 420 Количество детодней по факту – 380 (смотрим по табелю) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$		
	Общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы ДОУ: 70-80% 80% и выше (сентябрь, апрель)	1 2	
	Создание и постоянное обновление элементов образовательной инфраструктуры группы, кабинета, мини-музея	1	
	Наличие плана самообразования и его выполнение	1	
2. Сохранение и укрепление здоровья детей.	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников: • систематическое проведение закаливающих	1	

	<p>процедур в течение дня</p> <ul style="list-style-type: none"> создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей (действующие физкультурные уголки, нетрадиционное спортивное оборудование, уголок здоровья, памятки для родителей) 	1	
К-2	Результативность научно-методической деятельности		
1. Качество обобщения и распространения передового опыта.	Уровень проведения консультаций, семинаров, открытых занятий	1 (за каждое)	
	Написание статей для публикации на сайте ДОУ	1 (за каждое)	
2. Результативность презентации собственного опыта.	<p>Победители, призеры и участники профессиональных, творческих и спортивных конкурсов, выставок, фестивалей на разных уровнях (грамота, диплом, сертификаты участника):</p> <ul style="list-style-type: none"> детский сад муниципальный уровень районный регион федерация 	(за каждое) 1 2 3 4 5	
	<p>Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> детский сад муниципальный уровень районный регион федерация 	(за каждое) 1 2 3 4 5	
	<p>Наличие опубликованных статей:</p> <ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень, региональный уровень, федеральный уровень. 	1 2 3	
К-3	Инновационная деятельность.		
1. Участие педагога в учебно-методических объединениях	<p>Участие педагога в учебно-методических объединениях.</p> <ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень, региональный уровень, 	1 2	
2. Осуществление общественной и профессиональной экспертизы.	Работа в экспертных и аттестационных группах.	1	

3. Участие педагога в инклюзивном образовании	Наличие в группе детей с ОВЗ	3 (за каждого)	
4. Участие педагога в реализации ФГОС	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы (сентябрь)	1	
К-4	Работа с семьей, в т.ч. находящейся в социально опасном положении.		
1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников ДОУ.	Открытые мероприятия, в т.ч. качественное участие в организации и проведении праздников, утренников, развлечений	1 (за каждое)	
	Проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей	1 (за каждое)	
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1	
	Администрирование работы группы с соц.сети	1	

**Критерии и показатели качества и результативности труда
для музыкального руководителя**

Индикатор (критерий оценивания)	Показатель	Шкала оценива ния	Самооценка показателя педагогом ДОУ		Оценка в балах (экспертная группа)
			Вид деятельности	Оценк а в балах	
К1	Успешность образовательной деятельности.				
1. Результативность деятельности педагога.	Посещаемость. 90-100% 80-90% 70-80% 60-70% Менее 60% Процент посещаемости детьми дошкольного учреждения берем у воспитателей по группам и выводим средний показатель (например: младшая гр. - 82%, средняя гр. - 93%, старшая гр. - 78% <u>Рассчитываем средний показатель:</u> $82\% + 93\% + 78\% = 253\%$ делим на 3 группы, получается 84,3%)	5 4 3 2 1			
	Общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы ДОУ: 75-85% 85% и выше	1 2			

	Создание и постоянное обновление элементов образовательной инфраструктуры спортивно-музыкального зала, мини-музея	1			
	Наличие плана самообразования и его выполнение	1			
К-2	Результативность научно-методической деятельности				
1. Качество обобщения и распространения передового опыта.	Уровень проведения консультаций, семинаров, открытых занятий	1 (за каждое)			
	Написание статей для публикации на сайте ДОУ	1			
2. Результативность презентации собственного опыта.	Победители, призеры и участники профессиональных, творческих и спортивных конкурсов, выставок, фестивалей на разных уровнях (грамота, диплом, сертификаты участника): <ul style="list-style-type: none"> • детский сад • муниципальный уровень • районный • регион • федерация 	(за каждое) 1 2 3 4 5			
	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • детский сад • муниципальный уровень • районный • регион • федерация 	(за каждое) 1 2 3 4 5			
	Наличие опубликованных статей: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень, • региональный уровень, • федеральный уровень. 	1 2 3			
К-3	Инновационная деятельность.				
1. Участие педагога в учебно-методических объединениях	Участие педагога в учебно-методических объединениях. <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень, • региональный уровень, 	1 2			
2. Осуществление общественной и профессиональной экспертизы.	Работа в экспертных и аттестационных группах.	1			
3. Участие педагога в инклюзивном образовании	Работа с детьми с ОВЗ	3 (за каждого)			

4. Участие педагога в реализации ФГОС.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1			
К-4	Работа с семьей, в т.ч. находящейся в социально опасном положении.				
1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников ДОУ.	Открытые мероприятия, в т.ч. качественное участие в организации и проведении праздников, утренников, развлечений	1 (за каждое)			
	Проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей	1 (за каждое)			
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1			

Критерии и показатели качества и результативности труда для других работников

№	Показатели	Предельный размер доплаты в % отношении от должностного оклада	Периодичность
	Повара		
1.	За высокую органолептическую оценку пищи, соблюдение технологии приготовления блюд.	10	ежеквартально
	Помощники воспитателя		
1.	Оказание эффективной помощи в проведении мероприятий - внутри ДОУ - района	5 10	по фактическому участию
2.	Оказание эффективной помощи в организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на прогулочных площадках	10	2 раза в год
	Машинист по стирке белья		
1.	Качественную стирку и ремонт мягкого инвентаря	10	ежеквартально
	Заведующий хозяйством		
1.	Активное участие в решении проблемных вопросов учреждения	10	ежеквартально
	Всем категориям работников		
1.	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы	10	по факту
2.	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	10	1 раз в год
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц	10	ежеквартально

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ЕЁ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

I. Объемные показатели деятельности образовательной организации

1. К объемным показателям деятельности образовательной организации относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество воспитанников, сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Итого
1	Количество воспитанников в образовательной организации	из расчета за каждого воспитанника	0,3	13,2
2	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10	30
3	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей	за каждого воспитанника	0,3	5,4
4	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1	18
5	Наличие в образовательной организации спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу с наполняемостью не менее 10 воспитанников	5	5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15	15

7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15	45
8	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50	50
9	Наличие воспитанников в дошкольной образовательной организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями, или на их базе	за каждого воспитанника	0,5	17
10	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15	30
Итого:				228,6

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Дошкольные образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций для установления должностных окладов

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики» один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации муниципального образования

«Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики», за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики».

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников образовательных организаций определяется:

по образовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

9. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**Критерии и показатели результативности и эффективности
работы руководителя дошкольного образовательного
учреждения**

Показатель	Весовой коэффициент показателя
1.1. Наличие договоров или планов о совместной деятельности с другими ОУ, организациями.	1
1.2. Доля детей с ОВЗ, детей-инвалидов, для которых предоставлена возможность получения образования в ДОУ	0
· отсутствуют	1
· на уровне прошлого года	1,5
· выше уровня прошлого года	2
· 11 и более	
1.3. Реализация программ дополнительного образования на базе ДОУ(баллы суммируются)	1,0
оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг;	2,0
оказание платных дополнительных образовательных услуг.	
1.4. Численность воспитанников, приходящихся на одного работающего в ДОУ:	0,5
на уровне прошлого года	1,0
выше уровня прошлого года	
1.5. Численность воспитанников, приходящихся на одного воспитателя в ДОУ:	0,5
на уровне прошлого года	1,0
выше уровня прошлого года	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8
2.1. Число участников в мероприятиях для обучающихся (воспитанников) муниципального уровня (согласно реестру муниципальных мероприятий), баллы суммируются:	0,5
наличие участников	0,5
число участников выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
наличие призеров	1,0
наличие победителей	
2.2. Число участников в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях республиканского уровня от общего числа воспитанников ДОУ:	0,5
наличие участников	1,0
число участников выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5
наличие призеров	1,5
наличие победителей	

2.3. Число участников в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях российского уровня от общего числа воспитанников ДОУ(баллы суммируются):	0,5
наличие участников	1,0
число участников выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5
наличие призеров	1,5
наличие победителей	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	12
3.1. Участие педагогов и учащихся образовательного учреждения в организации и проведении методических, практических конференций, семинаров на базе образовательного учреждения (баллы суммируются по уровням):	0,5
муниципального уровня	1,0
- участие в мероприятиях от 1 до 3	1,5
- участие в мероприятиях от 3 и более	2,0
республиканского уровня	
- участие в мероприятиях от 1 до 3	2,5
- участие в мероприятиях от 3 и более	1
· федерального уровня	
участие руководителя	
3.2. Проведение мастер-классов и др. методической активности руководителем ОО (баллы суммируются):	
муниципального уровня	0,5
- участие в мероприятиях от 1 до 3	1
- участие в мероприятиях от 3 и более	1,5
республиканского уровня	2
- участие в мероприятиях от 1 до 3	
- участие в мероприятиях от 3 и более	2,5
· федерального уровня	1
Руководитель ОО- организатор мероприятия	
3.3. Участие образовательного учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности (наличие экспериментальных площадок, пилотных площадок, подтвержденных нормативным документом) (баллы суммируются)	0,5
муниципального уровня	1,0
республиканского уровня	1,5
федерального уровня	
3.4. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в средствах массовой информации (из опыта работы, при наличии подтверждающего документа) (баллы суммируются)	0,5
муниципального уровня	1,0
республиканского уровня	1,5
федерального уровня	
3.5. Наличие публикаций руководителя (баллы суммируются)	0,5
· муниципального уровня	1,0
· республиканского уровня	1,5
· федерального уровня	

3.6. Активное участие педагогов образовательного учреждения в работе районных методических объединений, жюри конкурсов и соревнований (при наличии подтверждающих документов): · наличие участников · за участие руководителей ДОУ (дополнительный балл)	1,0 1,0
3.7. Образовательное учреждение участвует в проектах и программах сетевого взаимодействия с различными учреждениями: · муниципального уровня · республиканского уровня	1,0 1,5
3.7. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (например, Конкурс на денежное поощрение лучших учителей, «Педагог года», «Планета открытий», «Лучший педагог родного языка» и др.) (баллы суммируются) наличие участников на муниципальном уровне/наличие победителей и призеров наличие участников на республиканском уровне/наличие победителей и призеров наличие участников на всероссийском уровне/наличие победителей и призеров за участие руководителей ОУ дополнительно	0,5/1,0 1,0/1,5 2,0/2,5 1
Максимально возможное количество баллов по критерию 3	36
4.1. Наличие программы развития образовательного учреждения согласованной с Учредителем	0,5
4.2. Наличие действующего общественного органа управления образовательным учреждением	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 4	1,5
5.1. Факт наличия мероприятий по выполнению предписаний и замечаний, подтвержденный документально.	3
5.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг (оценивается совместно со специалистами Управления образования, физической культуры и спорта).	2
5.3. Удовлетворенность потребителей муниципальных услуг качеством предоставляемых образовательных услуг (при условии от 85% опрошенных от общего количества родителей) на уровне прошлого года; выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5 2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 5	7
6.1. Заболеваемость воспитанников: данные на уровне прошлого года; данные выше уровня прошлого года.	1,0 0,5
6.2. Доля воспитанников, занятых дополнительным образованием по физическому направлению · охват детей до 25%; · охват детей 26- 50%; · охват детей более 50%	0,5 1,0 1,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 6	2,5
7.1. Доля воспитанников, перенесших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в образовательном учреждении: ниже в сравнении с предыдущим годом; нулевая.	1,0 1,5

7.2. Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: ниже в сравнении с предыдущим годом; нулевая.	1,0 1,5
7.3. Факт благоустройства территории ОУ	2
7.4. Подготовка ОУ к новому учебному году, прохождение процедуры приемки образовательного учреждения с первого раза	2
7.5. Факт развития информационного пространства ОУ	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 7	9
8.1. Участие образовательного учреждения в мероприятиях (баллы суммируются) : · муниципального уровня · республиканского уровня · всероссийского уровня	0,5 1,0 1,5
8.2. Результаты участия образовательного учреждения в муниципальных, региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах и др (баллы суммируются): · Победители призеры, муниципального уровня · Победители и призеры республиканского уровня · Победители и призеры всероссийского уровня	1 1,5 2,5
Максимально возможное количество баллов по критерию 8	8
9.1. Обеспечение открытости и доступности информации об образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации (по данным мониторинга, соответствие сайта требованиям действующего законодательства, наличие новостной информации на сайте до 3-х в неделю)	2
9.2. Публикация в СМИ информации о деятельности и достижениях образовательного учреждения (факт наличия)	2
9.3. Регулярное ведение информационной страницы ДООУ в социальных сетях (факт наличия)	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 9	6
10.1. Отсутствие обоснованных обращений педагогов в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в образовательном учреждении (оценка совместно с Комиссией Управления образования, физической культуры и спорта).	2
10.2. Доля педагогических работников в образовательном учреждении к общему количеству педагогических работников, имеющих квалификационные категории (1 и высшую) в сравнении с прошлым учебным годом: · 1 категория -от 10% до 30% - от 31% до 50% - от 51% и выше · Высшая категория - до 25% - более 25%	0,5 1,0 1,5 1 2
10.3. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов: · Факт прихода и закрепления молодого(-ых) специалиста(-ов) в течение 3-х лет	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 10	7,5

11.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей в вышестоящие органы по поводу взимания денежных средств в ДООУ.	2
11.2. Отсутствие задолженности по родительской плате (оценка проводится специалистами Управления образования, физической культуры и спорта)	1
11.3 Привлечение грантовых средств · участие в грантовых конкурсах (без получения гранта) · участие в грантовых конкурсах с привлечением гранта	1 3
11.4. Привлечение средств благотворителей	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 11	7
Критерий 12. Уровень исполнительской дисциплины (Оценка производится специалистами Управления образования)	5
13.1. организация подвоза обучающихся на мероприятия;	1
13.2. отсутствие в штатном расписании старших воспитателей, логопеда, тьютора, завхоза, секретаря;	1
13.3. наличие групп комбинированного вида;	1
13.4 наличие групп компенсирующего вида;	1
13.5. установка, обслуживание Интернета ДООУ	1
13.6. организация изучения удмуртского языка	1
13.7. другая специфика (указать)	1
Максимально возможное количество баллов по критерию 17	7
14.1. Участие руководителя ОО в работе общественных организаций, органах общественно-государственного управления (общественная работа, Совет руководителей, Коллегия, депутатская деятельность)	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	118,5