


Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада № 22

 В.Г. Самойлова
«28» октября 2022 г.



Утверждаю
Заведующий МБДОУ
детский сад № 22
О.В. Бахвалова

Приказ №127-ОД от «28» октября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 22 города Новочеркасска

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детского сада № 22, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования (далее – Детский сад)

1.2. Положение включает в себя:

- 1.2.1. порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- 1.2.2. порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 1.2.3. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 1.2.4. условия оплаты труда заведующего Детским садом и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 1.2.4. особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- 1.2.5. другие вопросы оплаты труда.

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата (без учета ночных, праздничных и оплаты дополнительной работы ст.60.2 ТК РФ) работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Определение размеров заработной платы работника Детского сада осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

1.5. Заработная плата работников Детского сада (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов,
ставок заработной платы**

2.1. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической нагрузки.

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

2.3. В целях совершенствования условий оплаты труда работников, в том числе порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников в сфере образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблицах № 1-2.

Таблица №1

Размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель, ассистент (помощник)	8 707,00

Таблица №2

Размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный

		должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности» педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	12 523,00
2-й квалификационный уровень	социальный педагог	13 132,00
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог.	13 772,00
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед).	14 449,00

2.5.3. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в таблице № 3.

Таблица №3

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	5 274,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6 097,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер	6 707,0

2.5.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица №4

Размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Минимальный размер ставки заработной платы, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов:	

1	2	3
	Сторож, дворник, уборщик служебных помещений	
	1-й квалификационный разряд	4 336,0
	Грузчик, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды.	
	2-й квалификационный разряд	4 588,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов:	
	повар	
	4-й квалификационный разряд	5 156,0

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Детском саду устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда: младшим воспитателям, кухонным рабочим, машинисту по стирке и ремонту белья, в размере 4% от ставки заработной платы.

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

3.2. Доплата за работу с вредными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются заведующим Детским садом каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.1. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Детского сада за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарную часть должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.4. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается заведующим Детским садом и работникам учреждения в соответствии с таблицей №5.

Таблица №5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, процент
1	За работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы компенсирующей направленности:	
	Заведующему ДОУ, старшему воспитателю	15%
	Учителям-логопедам, педагогу-психологу, воспитателям, непосредственно занятым в группах компенсирующей направленности	15%
	Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, социальному работнику, непосредственно занятым в группах компенсирующей направленности	до 15%
Младшим воспитателям, работающим в группах компенсирующей направленности	15%	
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в дошкольном учреждении:	
	Педагогу-психологу, социальному педагогу, обеспечивающим оказание муниципальных услуг таким обучающимся (при наличии индивидуальной программы работы с ребенком и/или родителями)	2% за каждого ребенка, но не более 20%

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной пунктами 4.9.1 – 4.9.1.2 Положения

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

Конкретный размер доплаты за особые условия труда в установленных диапазонах определяется исходя из степени занятости работника в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях).

3.3.5. Заведующим Детским садом устанавливается отдельным работникам доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, связанной с обеспечением образовательного процесса, предусмотренной квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), в соответствии с таблицей №6.

Таблица № 6

Размер доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, процент
1	2	3
1	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	Руководитель городской комиссии (консилиума, объединения)	20
	секретарь городской комиссии (консилиума, объединения)	15
2	За работу в городской аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
3	За работу в городских экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	5
4.	За ведение библиотечной работы при наличии книжного фонда не менее 1000 книг	15
5.	За работу с архивом учреждения	20
6.	Работникам, ответственным за организацию питания	15

Примечания к таблице № 6:

Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.3.5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной пунктами 4.9.1, 4.9.1.2. Положения

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности с учетом надбавки за

квалификацию при наличии квалификационной категории предусмотренной пунктами 4.9.1, 4.9.1.2. Положения

3.3.5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов - 20 процентов.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Детском саду могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

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

4.2. Каждой категории работников Детского сада устанавливаются определенные, характерные только им, виды надбавок стимулирующего характера, перечисленных в пункте 4.1 настоящего раздела.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.5.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам Детского сада.

4.5.2. Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников устанавливаются Детским садом самостоятельно в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения .

4.5.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по каждой педагогической должности работника и максимальными размерами не ограничиваются.

4.5.4. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников устанавливаются приказом заведующего Детским садом.

4.5.6. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть как единовременными (на 1 месяц) так и периодическими (на 6 месяцев).

4.5.7. Надбавки, устанавливаемые на периодической основе (ежемесячно на 6 месяцев), определяются путем проведения оценки эффективности и результативности выполненной работы по организации образовательной деятельности педагогическими работниками за предыдущее полугодие (согласно пункту 4.5.9 настоящего раздела) .

4.5.8. Если вновь поступивший работник не полностью отработал расчетный период (до 6 месяцев), но имеет определенные достижения в образовательной деятельности, то по приказу заведующего Детским садом может производиться

единовременная доплата на основании накопленного материала пропорционально отработанному периоду.

4.5.9. Оценка результативности деятельности педагогов Детского сада производится по критериям, каждый месяц до 15 числа.

4.5.10. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогу устанавливается в абсолютном размере, эквивалентном суммарному баллу.

4.5.11. Баллы определяются и подсчитываются на основании листа оценки результативности педагогического работника (*Приложение 1*)

4.5.12. Перед подведением итогов по окончанию учетного периода, предусмотренного пунктом 4.5.9 настоящего раздела, педагогические работники заполняют лист оценки результативности и предоставляют его председателю комиссии не позднее 10 числа месяца следующего за отчетным периодом, который их в свою очередь регистрирует.

4.5.13. После проверки комиссией листов оценки результативности, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогу устанавливается в абсолютном размере, эквивалентном суммарному балу.

4.5.14. Кроме надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогов установленных на основании баллов в соответствии с пунктами 4.5.1. – 4.5.13. настоящего положения, по решению заведующего детским садом, могут устанавливаться дополнительные надбавки за интенсивность по организации образовательной деятельности педагогическим работникам на учебный год. И выплачиваются вне зависимости от баллов в соответствии с настоящим Положением по следующим показателям:

- за оказание дополнительных образовательных услуг (клубы, кружки, секции и т.п.) - 30%;
- за работу в инновационном режиме (методического ресурсного центра детского сада, экспериментальная деятельность и т.п.) – 50%;
- за организацию работы по взаимодействию с социумом (с театром, музеем, библиотекой, школой) 1 мероприятие в месяц – 30 %;
- за подготовку информации для размещения на интернет-сайте ДООУ – 50%;

4.5.15. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в следующих случаях:

- если по вине педагогического работника нанесен ущерб здоровью детей (акт о несчастном случае, объяснительная);
- если на педагога за период, по результатам которого устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, налагалось (не снятое) дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов;
- действия педагога наносят урон авторитету и имиджу образовательного учреждения;
- в случае отсутствия подтверждающей документации;
- если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб детскому саду;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка;
- отсутствие оценочного листа на работника.

4.5.16. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшена до 30% на основании приказа заведующего если за отчетный период:

- была обоснованная письменная жалоба родителей;
- педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка

учреждения);

- наличие замечаний по ведению документации (докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений);
- несвоевременное выполнение работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

4.5.17. В случае корректировки общего фонда средств, предусмотренных Детскому саду, заведующий МБДОУ детским садом № 22 имеет право изменить фонд средств предусмотренных для надбавки соразмерно остатку финансовых средств, приказом.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ.

4.6.1. Надбавки за качество выполняемых работ могут быть как единовременными (на 1 месяц) так и периодическими (на 6 месяцев) и устанавливается работникам Детского сада (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.6.2. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам Детского сада в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы на основе показателей позволяющих оценить качество выполняемых работ либо дополнительных функций не входящих в круг должностных обязанностей по основной деятельности на основании приказа заведующего.

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности - до 50% от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах – до 50% от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За оперативность, профессионализм, высокую степень ответственности в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности за результаты деятельности – до 100% ;
- За работу с поставщиками товаров и услуг – до 50 % от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За работу на портале Госзакупок Контур – экстерн, ГМУ, АЦК, автоматизированной информационной системе «Меркурий» – до 50 % от должностного оклада (ставки) заработной платы.
- За освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерской отчетности – до 50%
- За работу по осуществлению закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд – до 50%

4.6.3. Надбавки за качество работы не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в следующих случаях:

- если по вине работника нанесен ущерб здоровью детей (акт о несчастном случае, объяснительная);
- если на работника за период, по результатам которого устанавливается надбавка налагалось (не снятое) дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов;
- действия работника наносят урон авторитету и имиджу образовательного учреждения;
- если вследствие действия или бездействия работника нанесен ущерб детскому саду;

4.6.4. Надбавка за качество работы может быть уменьшена до 30% на основании приказа заведующего если за отчетный период:

- была обоснованная письменная жалоба;
- работник имеет замечание за нарушение этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);
- несвоевременное и не качественное выполнение заданий на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

4.7. Надбавка за выслугу лет.

4.7.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается заведующему, специалистам и служащим детского сада в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, с учетом общего количества лет (далее – стаж работы).

4.7.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы:

- от 5 до 10 лет – 10 %;
- от 10 до 15 лет – 15 %;
- свыше 15 лет – 20 %.

Стаж определяется специалистом за которым закреплены обязанности по кадровому делопроизводству.

4.7.3. Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

4.7.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.7.5. В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии).

4.7.5.1 Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

4.7.5.2 Изменение размера выплат за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7.5.3 В стаж работы для целей определения размера выплат за выслугу лет учитывается работа во всех государственных и муниципальных учреждениях, созданных или создаваемых на территории Российской Федерации, в соответствии со статьей 9.1 Федерального закона от 12.01.1996г. 7-ФЗ О некоммерческих организациях независимо от вида экономической деятельности.

4.7.5.4 Не учитывается в стаж работы для целей определения размера выплат за выслугу лет работа в других учреждениях, созданных или создаваемых на территории Российской Федерации на основе других федеральных законов.

4.7.5.5 В стаж работы засчитываются периоды:

- работа в бюджетных учреждениях республики, входивших в состав ССС до 31.12.1991года включительно;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- службы на воинской должности, а также военная служба по контракту;
- работы в дошкольных образовательных учреждениях в независимости от их ведомственной принадлежности.

4.7.5.6 В стаж работы не засчитывается период:

- службы в армии по призыву обязательная служба;
- когда работник был зарегистрирован в качестве безработного в центре занятости населения.

4.8. Премирование работников Детского сада

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

4.8.1. Настоящим положением предусматривается единовременное (разовое) и текущее премирование.

4.8.2. Единовременное (разовое) премирование работников Детского сада может осуществляться:

- За качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения и направленных на повышение имиджа Детского сада;
- За инициативу, творчество и при организации труда;
- За оперативное устранение последствий аварийных ситуаций;
- За участие в косметическом ремонте помещений здания, и участка детского сада.
- За оформление и озеленение территории детского сада
- За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- За соблюдение исполнительской дисциплины;
- За обеспечение сохранности муниципального имущества

4.8.3. Текущее премирование осуществляется по результатам работы за квартал, учебный год в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном **безупречном** выполнении им трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

- За применение в работе современных форм и методов организации труда – до 100% от должностного оклада (ставки) заработной платы ;
- За работу в инновационном режиме – 30% от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За достижение работником высокого результата в сфере его профессиональной деятельности (за победу в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «За успехи в воспитании», «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» и т.д.) – до 100% в зависимости от уровня проведения конкурса;
- За выполнение основных плановых показателей 100% (муниципального задания в группах коррекционной направленности) Детского сада в целом за отчетный период (учебный год).

4.8.4. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования Администрации города Новочеркаска, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Детского сада.

4.8.5. Выплата премии не производится или может быть снижена сотрудникам по следующим основаниям:

- невыполнение приказов и распоряжений заведующего и других организационно-распорядительных документов Детского сада;
- если наложено дисциплинарное взыскание, в течение срока действия дисциплинарного взыскания;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);

- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.8.6. Расчеты, источники средств премирования:

4.8.6.1. Премирование производится при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда Детского сада.

4.8.6.2. Премирование работников осуществляется приказом заведующего Детским садом .

4.8.6.3. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, или в процентах от должностного оклада.

4.8.6.4. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8.6.5. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на расчетные счета работников Детского сада.

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

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.9.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, соответствующей профилю обучения.

4.9.1.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическому работнику по основной работе и педагогической работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41).

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

4.9.1.2. педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:

при наличии первой квалификационной категории – 10%;

при наличии высшей квалификационной категории – 25%.

Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику по основной работе.

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

4.9.2.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 25%;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 15%.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.9.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

4.9.3.1. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

4.9.3.2. Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

4.9.3.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 25%;
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 15%;
- при наличии ведомственной награды – 10%.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

4.9.3.5. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

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

**Раздел 5. Условия оплаты труда
заведующего учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения
окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и
стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата заведующего и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заведующего Детским садом устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7.

Таблица №7

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Образовательные учреждения II и III группы по оплате труда руководителей	22 775,00

5.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего ДООУ.

5.4. С учетом условий труда заведующему учреждению и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Заведующему детским садом и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу.

5.7. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заведующему и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.7.1. Заведующему Детским садом предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблицы №8.

Таблица №8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

Среднесписочная численность, человек	Предельная кратность дохода
До 50	3,0

5.7.2. Для главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

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

5.7.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда
педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от

22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 №41.

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

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в Детском саду (включая заведующего), а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения №1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, и педагогических работников, для которых нормы часов

учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения №1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.7.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников учреждения за счет средств областного и местного бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания МБДОУ детского сада № 22 Управлением образования Администрации города Новочеркасска.

7.3. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 9.

Таблица № 9

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

7.4. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.3 настоящего раздела.

7.5. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, с округлением до копеек в сторону увеличения.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.6.1. Основанием для получения материальной помощи служат:

- продолжительная и тяжелая болезнь (более 2 месяцев) работника или его несовершеннолетнего ребенка;
- дорогостоящая операция работника или его несовершеннолетнего ребенка;
- смерть близкого родственника;
- в случае чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение) приведшие к утрате имущества работника

7.6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

Заведующему Детским садом – Управлением образования Администрации города Новочеркаска, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – заведующим детским садом на основании письменного заявления работника с предоставлением подтверждающих документов (справки, счета, квитанции, документы подтверждающие родство).

7.6.3. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом учреждением самостоятельно.

7.6.4. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Положение разработал
главный бухгалтер МБДОУ детский сад № 22

Т.И. Гриценко

Критерии оценки эффективности и результативности труда педагогических работников.

	Критерии	Баллы	Баллы		примечание
			самооценка	комиссия	
1. Критерии профессионального роста педагога					
1.1	Выполнение муниципального задания: более 70% менее 50%	7 -5			
1.2.	Больничный лист, учебный отпуск, ежегодный отпуск: - отсутствие до 2-х недель; - отсутствие более 2 недель.	- 50% - 100%			
1.3.	Выполнение работ в особых условиях труда (на время карантина, замещения младших воспитателей, воспитателей, ЧС и т.д.)	неограниченно			
1.4.	Качественное выполнение обязанностей воспитателя: - ведение документации, выполнение приказов руководителя в срок и др. - документация и отчеты сдаются с опозданием.	3 -3			
1.5.	Городские методические объединения: -Руководство ГМО, опорными инновационными площадками и т.д. - Выступление на ГМО с опытом работы (доклад, презентация, видео) - Показ деятельности с детьми (на город) -Участие (посещение) в методическом объединении; творческой неделе и др. городских мероприятиях.	10 8 5 3			
1.6.	Наличие публикаций в профессиональных изданиях: Мини-сайт педагога Подготовка информации для странички детского сада в социальных сетях (по запросу администрации)	3 4			
1.7.	Работа в творческих, рабочих группах, службах, комиссиях: - на уровне ДОУ председатель члены комиссии - на уровне города - на уровне области	5 1 3 5			
1.8.	Участие в городских мероприятиях (личное участие): - конкурсы профессионального мастерства -победитель -участник -Интернет конкурсы профессионального мастерства (с приложением материала) - Учитель года: -победитель -участник - Сетевое взаимодействие (по плану работы): - подготовка детей, номеров, танцев, репетиции в ДК и др. - личное участие - помощь в организации сетевого взаимодействия - тематические мероприятия (акции, тематические недели в ДОУ, группе, и др. по городскому плану) - открытый показ в ДОУ	10 5 3 20 10 7 5 3 5 5			

1.9.	Повышение квалификации: - участие в семинарах, курсах (очное) - вебинары (один и более) - работа по плану самообразования	5 3 3			
2. Критерии за работу в инновационном режиме					
2.1.	Реализация социокультурных проектов	5			
2.2.	Использование активных форм работы с родителями: (мастер-классы и др.) гостиные, клубы, кружки и т.д. на уровне ДООУ	5 3			
2.3.	Тематическое оформление ДООУ (мини-музей по казачеству) создание пополнение - выставки (по запросу администрации)	10 3 3			
2.4.	Озеленение территории детского сада: - участие в субботниках; - мини-огород (на участке, на окне)	5 3			
2.5.	Пополнение предметно-пространственной среды: Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями.	5			
3. Критерии оценки качества работы с детьми					
3.1	Работа детских объединений (ЮПИД) и т.д.	5			
3.2	Конкурсы детского творчества на уровне города, области, всероссийские (за каждый конкурс): - участник (за каждого участника, не более 10 работ) Интернет – конкурс	2 3			
4. Критерии оценки качества работы педагога с социумом					
4.1	Отсутствие задолженности по родительской плате Есть задолженность по родительской плате	5 -5			
4.2	- Организация и проведение праздничных утренников, развлечений. (разработка сценариев и др.) - Ролевое участие в детских утренниках, праздниках - Участие в общественных мероприятиях (митинг, демонстрация, концерт и др.): - помощь в организации; - очное участие. - Профсоюзный актив: - председатель; - член.	5 5 3 7 3 2			
4.3	Нарушение правил внутреннего распорядка	-10			
4.4	Конфликт или жалоба со стороны родителей о работе педагога				Лишени е баллов по всем критери ям
4.5	Не соблюдение кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников дошкольного учреждения				Лишени е баллов по всем критери ям
4.6	Травматизм детей				Лишени е баллов по всем

					критери ям
Количество баллов					

Все подтверждающие материалы оформляются в папке в соответствии с оценкой по конкретному критерию.

Председатель комиссии:

_____ Ф.И.О.

Члены комиссии:

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О.

С установленным количеством баллов ознакомлен и согласен/не согласен (подчеркнуть)

**Положение
о работе комиссии по распределению надбавки за интенсивность и
высокие результаты работы по организации образовательного процесса
педагогическим работникам**

1. Общие положения

1.1. Положение «О распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы» разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ д/с № 22 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основании постановления Администрации города Новочеркаска от 13.12.2016 № 12198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска»;

- Положение «Об оплате труда работников МБДОУ д/с № 22.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления надбавки педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 и определяет условия и порядок установления надбавки.

1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

1.5. Основаниями для выплаты надбавки педагогическим работникам МБДОУ д/с № 22 являются критерии интенсивности и высоких результатов работы.

1.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

1.7. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников определяются МБДОУ д/с № 22 самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

1.8. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом заведующего.

Порядок установления надбавки

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника, для установления надбавки, является его личное обращение (заявление) или представление администрации, заведующего МБДОУ № 22 и оценочный лист (Приложения №1, №2).

2.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников МБДОУ д/с № 22 являются:

единая процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Педагогический работник, претендующий на установление надбавки, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями интенсивности и высоких результатов работы.

2.4. Комиссия, действующая согласно положению «О комиссии по распределению стимулирующих выплат», утвержденная приказом заведующего, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению надбавки или отказе.

2.5. На основании всех материалов комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.6. Претендент на получение надбавки вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.7. На основании решения комиссии заведующий издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам ОУ по результатам их профессиональной деятельности за месяц. Указанная надбавка производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам.

Порядок определения размера и расчета надбавки

3.1. Расчет размеров надбавки педагогическим работникам производится по окончании каждого месяца, что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля.

3.2. Размер надбавки каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника за прошедший период;

суммируются баллы, полученные всеми претендентами МБДОУ д/с № 22 (общая сумма баллов);

фонд оплаты труда, предназначенный для выплаты надбавки делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяет размер надбавки.

3.3. Размер надбавки, установленный педагогическому работнику, может быть изменен как в сторону увеличения, или уменьшения, так и отменен в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

3.4. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом заведующего, согласно расчетам, произведенных комиссионно в текущем месяце.

3.5. Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие:

дисциплинарные взыскания;

обоснованные письменные жалобы.

– качественную оценку профессиональной деятельности работников ДОУ;

– проведение оценки деятельности в срок до 15 числа каждого месяца.

- разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности каждого работника.

6. Делопроизводство

6.1. Председатель комиссии ведет делопроизводство:

– протоколы заседания комиссии и иные документы.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующего ДОУ.