

СОГЛАСОВАНО:  
профкомом  
МКДОУ «Детский сад № 11  
«Колокольчик»  
(протокол от 07.10.2021 г. № 3)

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом И. о. заведующего МКДОУ № 11  
«Детский сад № 11 «Колокольчик»  
Е.Н. Кузенковой  
Приказ от 07.10.2021 г.  
№ 0710-1ОД (7-я редакция)



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя образовательной организации (далее также – работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Талицкого городского округа, в отношении которых функции и полномочия кредитора осуществляются Управлением образования Администрации Талицкого городского округа, утвержденным решением Думы Талицкого городского округа от 30.08.2018 г. № 67 и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Талицкого городского округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных учреждений.

Совершенствование системы оплаты труда работников образовательной организации осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации оставляли не ниже 60 процентов.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не менее 10 процентов.

1.5. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

1.6. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определенный период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор, составленный на основе примерной формы трудового договора с работником

государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

1.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и ниже размера минимальной заработной платы в Свердловской области, устанавливаемой Соглашением «О минимальной заработной плате в Свердловской области» на соответствующий год.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается Управлением образования.

## **1. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- номенклатуры должностей;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11);
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 г.г.;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации (уполномоченного представителя) (далее – представительный орган работников).

2.2. При определении размера оплаты труда работников образовательных организаций учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

б) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2.4. При наступлении у работника образовательной организации права в соответствии с пунктом 2.3.1 настоящего Положения на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Педагогическая работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных 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».

2.6. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме при наличии их письменного согласия, в том числе при изменении педагогической нагрузки педагогических работников в течение текущего учебного года.

2.7. Для женщин, работающих в сельских населенных пунктах, независимо от места их проживания, продолжительность рабочей недели регламентируется постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в редакции Федерального закона от 24.08.1995 № 152-ФЗ) и составляет 36 часов в неделю. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, педагогам-психологам. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Ежемесячная оплата труда работников образовательной организации состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в пункт 8 настоящего Положения, а также выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в пункт 9 настоящего Положения, и иные выплаты - материальная помощь.

3.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) являются фиксированными размерами оплаты труда работников образовательной организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы.

3.3. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленным Примерным положением.

3.7. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, замещающих должности, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, повышаются на 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах.

#### **4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала**

4.1. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, установленным в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	10890,00 руб.

4.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### **5. Оплата труда педагогических работников**

5.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, замещающих должности педагогических работников, по профессиональным

квалификационным группам должностей работников, установленным в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»\*:

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	13793,00 руб.
3 квалификационный уровень	воспитатель	17007,00 руб.
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	18252,00 руб.

**\* Примечание: размеры должностных окладов, ставок заработной платы включают в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.**

5.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

5.3. В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы по двум основаниям (с учетом пункта 3.7 настоящего Положения), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другому основанию.

5.4. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.5. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Положения было установлено повышение должностного оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного указанным пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной образовательной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).



Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Положения было установлено повышение должностного оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.6. Выплата выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, повышение должностного оклада, ставки заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Положения, сохраняется при переводе из одной образовательной организации в другую в течение срока, предусмотренного абзацем первым пункта 5.4.

5.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

5.9. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 6. Оплата труда служащих

6.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих общетраслевые должности служащих (далее – служащие), установленные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	9 768,00 руб.
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	10 442,00 руб.

6.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

7.2. Размеры окладов рабочих образовательной организации по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих:

1 квалификационный разряд	9 768,00 руб.
2 квалификационный разряд	10105,00 руб.
3 квалификационный разряд	10442,00 руб.
4 квалификационный разряд	10693,00 руб.
5 квалификационный разряд	11002,00 руб.
6 квалификационный разряд	11311,00 руб.

7.3. Размеры окладов рабочих по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	калькулятор; грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; сторож, уборщик производственных и служебных помещений, дворник	9 768,00 руб.
	кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды	10105,00 руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10442,00 руб.
1 квалификационный уровень	повар	10693,00 руб.
1 квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11002,00 руб.

7.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8.2. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

8.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.4. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 1,15.

8.5. Оплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.8. Размеры доплат конкретному работнику и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 8.6 – 8.9 настоящего Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда (трудовых обязанностей).

8.9. Сверхурочная работа оплачивается в размерах, не менее установленных статьей 152 ТК РФ.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником (от 0 часов до 24 часов), устанавливается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;



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

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам образовательных организаций устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за 1 час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

8.10. Педагогическим работникам образовательной организации (кроме руководителя образовательной организации) за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных (помимо указанных в пунктах 8.6 - 8.8, настоящего Положения), устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы).

Указанные доплаты, а также перечень таких работников устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

Доплаты за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах от установленных должностных окладов, ставок заработной платы и случае:

1) 20 процентов - педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования).

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

2) 5 - 15 процентов – педагогическим работникам, работающим на группах, в которых ребенок с ограниченными возможностями здоровья обучается совместно с обучающимися без нарушений здоровья по индивидуальной адаптированной образовательной программе.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в группе и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

8.12. В случаях, когда работникам предусмотрено установление компенсационных выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8.13. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников муниципального казенного образовательного учреждения с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

8.14. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации проводится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Оплата на работах с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников в таких условиях труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждаемых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не устанавливаются.

## **9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами образовательной организации с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами с учетом применяемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников муниципального казенного образовательного учреждения.

9.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) за выслугу лет.

10.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

9.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также муниципальных правовых актов Управления образования,

должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

9.5. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательной организации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше норм труда, установленных системой нормирования труда образовательной организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

9.7. Размеры, порядок и основания осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Положением о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику на месяц или иной срок, но не более чем до конца текущего финансового года, в порядке, установленном Положением о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик», трудовым договором.

9.8. Премия по итогам работы за период (текущая премия) выплачивается ежемесячно с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала.

Размеры, условия и порядок выплаты текущей премии, включая показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливаются Положением о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (Приложение № 3 к настоящему Положению) и Положением о комиссии по стимулированию работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (Приложение № 2 к Положению о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик»).

9.9. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются из расчета коэффициента на заработанный рубль гарантированной части заработной платы, который устанавливается решением комиссии.

9.10. К выплатам за выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в образовательных организациях, учредителем которых является Талицкий городской округ (далее – образовательные организации ТГО). При исчислении стажа за выслугу лет засчитывается время работы в образовательных организациях ТГО на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству.

Размеры, условия и порядок выплаты за выслугу лет устанавливаются Положением по стимулированию работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

9.10. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются из расчета коэффициента на заработанный рубль гарантированной части заработной платы, который устанавливается решением комиссии.

9.11. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению

руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации:

- 1) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 3) при присвоении почетных званий Талицкого городского округа;
- 4) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

Порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

9.12. Решение об установлении премиальных выплат принимает руководитель образовательной организации с учетом рекомендаций комиссии по стимулированию работников образовательной организации. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в Положении о комиссии по стимулированию работников образовательной организации.

## **10. Иные выплаты руководителю и работникам образовательной организации**

10.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда руководителю и работникам образовательной организации может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются Положением о материальной помощи (Приложение № 4 к настоящему Положению).

10.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника образовательной организации.

10.3. Материальная помощь выплачивается

- работникам образовательной организации – в соответствии с приказом руководителя образовательной организации;
- руководителю образовательной организации – в соответствии с приказом начальника Управления образования Администрации Талицкого городского округа.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 11 «Колокольчик»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, которым устанавливается повышенный**  
**на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу**  
**МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:  
младший воспитатель.
2. Должности педагогических работников.

Примечание

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов за работу в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, всем работникам, назначенным на указанные должности в соответствии с требованиями законодательства, действовавшего на момент назначения на должность, в том числе:

высшее или среднее профессиональное образование (в том числе, дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;

высшее или среднее профессиональное образование не по занимаемой должности и не имеет дополнительного образования в области, соответствующей направлению деятельности, но назначен (или может быть назначен) на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравненным по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища в соответствии с п. 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утвержденного Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981 г. № 6 и пунктом 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 г. № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 11 «Колокольчик»

**ПОРЯДОК**  
**повышения размеров должностных окладов, ставок заработной**  
**платы педагогических работников МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»**  
**за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении заработной платы работников МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик» (далее - образовательная организация), отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники).

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников повышаются в следующих случаях и размерах:

- 1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
- 3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

3. Указанные в пункте 2 настоящего Порядка повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы.

Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

4. В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5. При занятии руководителем образовательной организации педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

6. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в этой же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается должностной оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности, согласно перечню должностей в таблице 1.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный должностной оклад, ставка заработной платы за соответствующую



квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности, согласно перечню должностей в таблице 1.

Таблица 1

	Должности педагогических работников, по которым должностные оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы);
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре;
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	музыкальный руководитель;
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед;

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 11 «Колокольчик»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик»**

**Раздел 1. Общие положения**

1. Положение о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (далее- Положение о стимулировании) разработано в целях материального стимулирования труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (далее – работники), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (далее – образовательная организация), созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работника.

2. Настоящее Положение о стимулировании определяет размеры, порядок и основания осуществления стимулирующих выплат, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

3. Действие Положения о стимулировании распространяется на лиц, работающих в образовательной организации на основании трудовых договоров.

4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательной организации.

5. Стимулирующие выплаты относятся к переменной части оплаты труда.

**Раздел 2. Виды и условия выплат стимулирующего характера**

6. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) за выслугу лет.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стимулирующие выплаты работникам, за исключением единовременных премиальных выплат, начисляются исходя из фактически отработанного времени.

7. Стимулирующая выплата может быть не установлена (уменьшена) при:

- выявленных фактах нарушений законодательства, устава образовательной организации, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и

служебного поведения работников образовательной организации, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, детском травматизме в связи с действиями (бездействием) работника;

- нарушении работником трудовой и исполнительской дисциплины;
  - халатном отношении к сохранности материально-технической базы образовательной организации;
  - обоснованных жалобах родителей (законных представителей) на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы);
  - иных нарушениях по решению руководителя образовательной организации.
- Указанные нарушения подтверждаются соответствующими документами.

#### 8. Понятия, используемые в настоящем Положении:

Стимулирование труда – это установление конкретных форм, размеров, условий получения вознаграждения с целью формирования определенного трудового поведения работника и начисления работнику определенной суммы денежных средств при условии достижения целевых установок, поставленных работодателем.

Результативность труда – мера эффективности труда, характеризующаяся достижением результата (целей трудовой деятельности или степени приближения к ней).

Качество труда – степень сложности, интенсивности деятельности (за счет применения современных технологий) работника при достижении целей в установленные сроки (или ранее).

Интенсивность труда характеризует степень напряженности труда в единицу времени и определяется количеством затраченных на это времени и энергии человека.

9. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### 2.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты

10. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, организацию и проведение мероприятий, повышающих эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность, результативность труда работника выше установленных показателей (норм).

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

12. Основными показателями эффективности труда при установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- показатель интенсивности труда, характеризующийся степенью занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- показатель результативности труда, характеризующийся достижением (превышением) установленных показателей (норм), сложностью выполняемых трудовых функций.

Критериями оценки (индикаторами измерения) при этом служат:

1) выполнение особо важных, срочных работ и мероприятий, значимых для Талицкого городского округа, образовательной организации - в размере 500,00 рублей;

2) подготовку победителей и призеров конкурсов, соревнований, инициатором проведения которых является Управление образования (за воспитанника или команду воспитанников) - в размере 500,00 рублей;

13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику на месяц или иной срок, но не более чем до конца текущего финансового года.

14. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется образовательной организацией исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,

органами государственной власти Свердловской области, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией образовательной организации.

15. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются образовательной организацией самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией. Инициировать установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику помимо руководителя образовательной организации могут старший воспитатель, завхоз.

## **2.2. Премияльные выплаты по итогам работы**

17. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются с целью поощрения работников образовательной организации за результаты работы и устанавливаются на основании результатов ежемесячной оценки эффективности деятельности работников, которая осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, установленными образовательной организацией.

Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работников за текущий месяц выплачиваются ежемесячно. В образовательной организации по каждой должности работников устанавливаются показатели эффективности деятельности. Каждому показателю эффективности деятельности установлены критерии оценки эффективности деятельности (индикаторы измерения). Каждый критерий оценки эффективности деятельности измеряется в баллах (Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»).

Сумма баллов по критериям оценки составляет итоговое количество баллов (итоговую оценку) по одному показателю. Сумма баллов по критериям оценки, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю эффективности деятельности. Сумма максимальных оценок по показателям эффективности деятельности составляет итоговое максимальное количество баллов (итоговую максимальную оценку) по определенной категории работников образовательной организации.

18. Установление премияльных выплат по итогам работы работникам образовательной организации из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией по стимулированию (далее – комиссия), образованной в образовательной организации, с обязательным участием в ней представителя выборного органа первичной профсоюзной организации. Компетенция, порядок формирования и работы комиссии определяются Положением (Приложение № 2)

19. Образовательная организация самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных показателей эффективности деятельности.

20. В случаях, установленных пунктом 7 настоящего Положения, стимулирующие выплаты за расчетный период, в который совершено нарушение, не начисляются или её размер уменьшается не менее чем на 50%.

21. Для расчета размера ежемесячных стимулирующих выплат по результатам ежемесячной оценки эффективности деятельности работники представляют в комиссию информацию о достижении показателей и критериев оценки эффективности деятельности (самооценка) в виде заполненной собственноручно соответствующей колонки «Самооценка» в оценочном листе за отчетный месяц в срок до 25 числа текущего месяца.

Форма оценочного листа устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности работника определяется только на основании оценки комиссии по премированию.

Руководитель образовательной организации обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию информации о наличии средств фонда оплаты труда работников образовательной организации на стимулирующие выплаты работникам.

22. Оценивание выполнения показателей эффективности деятельности педагогических работников производится в два этапа: в первую очередь – самим работником, затем комиссией по премированию.

23. Комиссия до 25 числа текущего месяца на основании оценочных листов и стоимости балла определяет размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику.

Работники образовательной организации имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, который передаётся руководителю образовательной организации. Руководитель образовательной организации обеспечивает хранение данного документа.

24. Проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат по итогам работы в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с настоящим Положением, после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

25. Педагогический работник, предыдущим местом работы которого было образовательное учреждение, пользуется правом на стимулирующие выплаты по оценочным листам с момента приема на работу в данную образовательную организацию при условии подтверждения результатов, полученных им при работе по предыдущему месту.

26. Работники иных категорий имеют право получение стимулирующих выплат по истечении 1 месяца со дня приема на работу.

27. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются из расчета коэффициента на заработанный рубль гарантированной части заработной платы, который устанавливается решением комиссии.

### 2.3. Единовременное премирование

28. Работникам образовательной организации при наличии экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное (разовое) премирование.

№ п/п	Условия выплаты разовой премии	Размер разовой премии	Срок выплаты
1	При награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации	до 30 % должностного оклада, (ставки заработной платы)	по факту
2	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	до 30 % должностного оклада, (ставки заработной платы)	по факту
3	При присвоении почетных званий Талицкого городского округа	до 30 % должностного оклада, (ставки заработной платы)	по факту
4	В связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников	до 20 % должностного оклада, ставки заработной платы	сентябрь или октябрь
5	В связи с праздничными днями и	до 30 % должностного	по дате рождения

	юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	оклада, (ставки заработной платы)	
6	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	до 30 % должностного оклада, (ставки заработной платы)	по факту
7	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 30 % должностного оклада, (ставки заработной платы)	по факту

29. Единовременные премиальные выплаты носят условно-временный (разовый) характер и устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

#### **2.4. Стимулирующие выплаты за выслугу лет**

30. Основными критериями при установлении стимулирующих выплат за выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в образовательных организациях, учредителем которых является Талицкий городской округ (далее – образовательные организации ТГО). При исчислении стажа за выслугу лет засчитывается время работы в образовательных организациях ТГО на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству.

31. Основными показателями для расчета надбавки размера стимулирующих выплат за выслугу лет являются:

- при стаже работы от 5 года до 10 лет – 2 процента к должностному окладу (ставке заработной платы);
- при стаже работы свыше 10 лет – 5 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

### **Раздел 3. Заключительные положения**

31. Положение о стимулировании, согласованное с выборным органом профсоюзной организации, принимается общим собранием работников и вводится в действие приказом руководителя образовательной организации.

32. В Положение могут быть внесены изменения в установленном порядке.



Приложение № 1  
к Положению о стимулировании  
работников  
МКДОУ «Детский сад № 11  
«Колокольчик»

Показатели и критерии  
оценки эффективности деятельности педагогических работников  
(воспитателей)

№	Показатели эффективности деятельности работника	Критерии самооценки (методика расчета / показатель)	Расчет баллов
1.	<b>За выслугу лет</b> (значительный вклад в развитие учреждения, муниципальной системы образования)	Продолжительность работы в МОО ТГО: при стаже от 5 до 10 лет при стаже от 10 лет и выше	От 5-до 10 лет От 10 и выше лет
2.	<b>Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы</b>	Высокое качество подготовки и проведения <b>мероприятий</b> , способствующих сохранению, восстановлению и укреплению физического здоровья воспитанников	<b>1 балл</b> – беседы о здоровом образе жизни; дни здоровья; туристические походы; занятия, праздники, развлечения и т.п.
		Активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	<b>1 балл</b> - соблюдение режима дня и двигательной активности (утренняя гимнастика, физкультминутки, пальчиковая гимнастика, подвижные игры, оздоровительная гимнастика, закаливающие процедуры (без замечаний);
		Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	<b>1балл</b> - отсутствие детского травматизма, соблюдение инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья детей; <b><u>Лишение баллов по всем показателям на месяц</u></b> – травматизм зафиксирован
3.	<b>Организация системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</b>	Подготовка участников и победителей творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных соревнований и других мероприятий, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном уровнях. Творческая активность воспитанников и результативность участия в мероприятиях.	<b><u>Для старшего возраста:</u></b> <b>3 балла</b> – наличие призеров и участников на областном, региональном, муниципальном уровнях; <b>2 балла</b> – участие в интернет -конкурсах; <b>1 балл</b> – наличие призеров и участников на уровне учреждения. <b><u>Для младшего</u></b>

			<b>возраста:</b> <b>2 балла</b> – наличие призеров и участников на уровне учреждения <b>1 балл</b> – интенсивность и особый уровень напряженности в работе с малышами
4.	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>	Отсутствие <b>конфликтов</b> , жалоб со стороны родителей.	<b>1 балл</b>
		Оформление <b>информационных</b> стендов для родителей, папок передвижек (иной информации в соответствии с тематикой месяца, плана работы).	<b>1балл</b> – системность обновления материала (не реже 1 р. в месяц), эстетичность, содержательность, креативность подачи. <b>0 баллов</b> – работа ведется бессистемно.
		Уровень организации работы с родителями	<b>от 1 до 2 баллов</b> – участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (конкурсах, выставках, акциях, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО; организация совместных дел, экскурсий, праздников; обновление развивающей среды группы, участка). <b>0 баллов</b> – отсутствие мероприятий
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей	<b>от 1 до 2 баллов</b> - подготовка для сайта ДОУ информации для родителей воспитанников (не менее 2-х); деловые игры, круглый стол, родительский лекторий; привлечение родителей в образовательный процесс (совместные открытые занятия, создание совместных альбомов и т.д.) <b>0 баллов</b> - не применяется
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<b>- Совершенствование профессионального уровня развития: участие педагога в научных, профессиональных, образовательных и иных мероприятиях на уровне ДОУ:</b> семинарах, консультациях, педсоветах, мастер-классах, открытых занятиях, проектах; работа по самообразованию. <b>- Качественное проведение праздника, развлечения (подготовка к мероприятию, внешний вид воспитателя, детей).</b> Участие в общественной жизни ДОУ (помощь сотрудникам в проведении мероприятий).	<b>от 1 до 3 баллов</b> <b>0 баллов</b> – отсутствие

		<p><b>Результаты освоения воспитанниками ООП ДО</b> и показатели динамики их достижения по итогам мониторинга.</p> <p>Применение в непрерывной образовательной деятельности информационных технологий, ИКТ – технологий (подбор иллюстрированного материала к занятиям и т.д.).</p> <p>Применение Современных образовательных технологий (метод проектов, исследовательская деятельность, технология ТРИЗ и т.д.).</p>	
6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>	Создание благоприятных условий для организации деятельности детей в группе и на детской площадке, соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм, реализуемой в ДОУ ООП ДО	<b>от 1 до 2 баллов - да</b> <b>0 баллов - нет</b>
		Творческий подход в преобразовании развивающей среды: использование инновационных техник и изготовление нестандартного оборудования; оформление группы, в соответствии с возрастными особенностями детей (игровые центры, выставки детских работ). Создание условий для художественной, продуктивной, познавательной и иной деятельности. Обновление и изготовление наглядного, раздаточного, дидактического материала. Систематизация материала.	<b>от 1 до 2 баллов – да</b> <b>0 баллов – нет</b>
7		Интенсивность и качество работы в комиссии (охрана труда, антикоррупционная, пожарная безопасность, по стимулированию, бракеражная и т. д.); работа экспертом в конкурсах на уровне ДОУ, района)	<b>1 балл</b>
8.	<b>Штрафные баллы</b>	<p><b>Замечания</b> со стороны надзорных органов, администрации ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Нарушение организации воспитательно-образовательного процесса: режима дня, проведение занятий, прогулок и т.п.; отказ от плановых мероприятий; систематическая задолженность по родительской плате.</li> <li>-Нарушение трудовой дисциплины и педагогической этики (опоздание на работу без предупреждения; занятие посторонними делами в рабочее время; конфликтное, бестактное отношение к коллегам и т.д.).</li> <li>-Некачественное ведение и несвоевременная сдача документации, отчетов (форма № 5, табель посещаемости, планы работы - занятий, с родителями и т.д.)</li> </ul>	<b>Минус 3 балла</b>
<b>Итого максимальное количество баллов</b>			<b>20</b>

Показатели и критерии  
оценки эффективности педагогических работников (**старшего воспитателя**)

<b>№</b>	<b>Показатели интенсивности и качества работы</b>	<b>Критерии самооценки (методика расчета/показатель)</b>	<b>Расчет баллов</b>
1.	<b>За выслугу лет</b> (значительный вклад в учреждение, муниципальной системы образования)	Продолжительность работы в МОУ ТГО при стаже от 5 до 10 лет при стаже от 10 лет и выше	от 10 лет и выше
2.	<b>Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательно-образовательной работы.</b>	Своевременное и качественное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы	<b>2 балла</b>
		Обеспечение качественного методического сопровождения воспитательно-образовательной деятельности педагогов (посещение занятий, проверка режимных моментов, анализ деятельности педагогов и т.д.)	<b>2 балла</b>
3.	<b>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса, уровень организации аттестации</b>	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики	<b>1 балл</b>
		Положительная динамика организации работы по аттестации педагогов	<b>1 балл</b>
		Продуктивное участие в экспертных комиссиях	<b>1 балл</b>
		Работа с молодыми специалистами, наставничество Повышение квалификации педагогических кадров (положительная динамика охвата педагогов, проходящих профессиональное обучение)	<b>1 балл</b>
4.	<b>Организация работы органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет)</b>	Качественная реализация работы педагогических советов, творческих групп	<b>1 балл</b>
5.	<b>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</b>	Высокий уровень корпоративной и педагогической этики; взаимодействие с коллективом, высокий профессионализм разрешения конфликтных и рабочих ситуаций.	<b>2 балла</b>
6	<b>Организация и участие в методической инновационной деятельности</b>	Позитивная динамика инновационной деятельности в ДОУ (разработка, внедрение, реализация ООП и авторских программ; программы развития ДОУ, годового плана, положений для внутреннего пользования)	<b>1 балл</b>
		Организация (пополнение) предметно-развивающей среды (систематическое обновление и дополнение информации, доступность и качество методической информации).	<b>1 балл</b>
		Результативная подготовка, проведение, участие в мероприятиях различного уровня (внутри и вне ДОУ): семинары, педсоветы, собрания, консультации, мастер-классы, конференции и т.д.	<b>1 балл</b>
		Результативное участие детей и педагогов в мероприятиях различного уровня (районных, муниципальных, региональных)	<b>2 балл</b>
7.	<b>Работа с документами</b>	Качественная и своевременная сдача документации и работа на сайте ДОУ	<b>3 балла</b>
	<b>Самообразование</b>	Повышение квалификации, обзор методической литературы в методическом кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	<b>1 балл</b>
8.	<b>Штрафные баллы</b>	<b>Замечания</b> со стороны надзорных органов, руководителя ДОУ	<b>1-3 балла</b>
<b>Итого максимальное количество баллов:</b>			<b>20</b>

Показатели и критерии  
оценки эффективности деятельности узких специалистов  
(музыкального руководителя, инструктора по физической культуре\*

№	Показатели интенсивности и качества работы	Критерии самооценки (методика расчета / показатель)	Расчет баллов
1.	За выслугу лет (значительный вклад в развитие учреждения, муниципальной системы образования).	Продолжительность работы в МОО ТГО: при стаже от 5 до 10 лет при стаже от 10 лет и выше	От 5-до 10 лет От 10 и выше лет
2.	<b>Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы</b>	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению, восстановлению и укреплению физического здоровья воспитанников	<b>2 балла</b> – беседы о здоровом образе жизни; дни здоровья; туристические походы; занятия, праздники, развлечения и т.п.
		Активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	<b>2 балла</b> - соблюдение режима дня и двигательной активности (утренняя гимнастика, физкультминутки, пальчиковая гимнастика, подвижные игры, оздоровительная гимнастика, закаливающие процедуры (без замечаний);
		Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	<b>2 балла</b> - отсутствие детского травматизма, соблюдение инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья детей; <b><u>Лишение баллов по всем показателям на месяц</u></b> – травматизм зафиксирован
3.	<b>Организация системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</b>	Подготовка участников и победителей творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных соревнований и других мероприятий, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном уровнях. Творческая активность воспитанников и результативность участия в мероприятиях.	<b><u>Для старшего возраста:</u></b> <b>2 балла</b> – наличие призеров и участников на областном, региональном, муниципальном уровнях; участие в интернет - конкурсах; наличие призеров и участников на уровне учреждения.
4.	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>	Отсутствие <b>конфликтов</b> , жалоб со стороны родителей.	<b>2 балла</b>

		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей	<b>2 балла</b> - подготовка для сайта ДОУ информации для родителей воспитанников (не менее 2-х); деловые игры, круглый стол, родительский лекторий; привлечение родителей в образовательный процесс (совместные открытые занятия, создание совместных альбомов и т.д.) <b>0 баллов</b> - не применяется
5.	<b>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>	<b>- Совершенствование профессионального уровня развития:</b> участие педагога в научных, профессиональных, образовательных и иных <b>мероприятиях на уровне ДОУ:</b> семинарах, консультациях, педсоветах, мастер-классах, открытых занятиях, проектах; работа по самообразованию. - Качественное проведение праздника, развлечения (подготовка к мероприятию, внешний вид воспитателя, детей). Участие в общественной жизни ДОУ (помощь сотрудникам в проведении мероприятий). <b>Результаты освоения воспитанниками ООП ДО</b> и показатели динамики их достижения по итогам мониторинга. Применение в непрерывной образовательной деятельности информационных технологий, ИКТ – технологий (подбор иллюстрированного материала к занятиям и т.д.). Применение Современных образовательных технологий (метод проектов, исследовательская деятельность, технология ТРИЗ и т.д.).	<b>2 балла</b> <b>0 баллов</b> – отсутствие
6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>	Создание благоприятных условий для организации деятельности детей в зале и на детской площадке, соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм, реализуемой в ДОУ ООП ДО	<b>от 1 до 4 баллов</b> - да <b>0 баллов</b> - нет
7		Интенсивность и качество работы в комиссии (охрана труда, антикоррупционная, пожарная безопасность, по стимулированию и т.п.); работа экспертом в конкурсах на уровне ДОУ, района)	<b>2 балла</b>
8.	<b>Штрафные баллы</b>	<b>Замечания</b> со стороны надзорных органов, администрации ДОУ: -Нарушение организации воспитательно-образовательного процесса: режима дня, проведение занятий, прогулок и т.п.; отказ от плановых мероприятий; систематическая задолженность по родительской плате. -Нарушение трудовой дисциплины и педагогической этики (опоздание на работу без предупреждения; занятие посторонними делами в рабочее время; конфликтное, бестактное отношение к коллегам и т.д.). -Некачественное ведение и несвоевременная сдача документации, отчетов (форма № 5, табель посещаемости, планы работы - занятий, с родителями и т.д.)	<b>Минус 3 балла</b>
<b>Итого максимальное количество баллов</b>			<b>20</b>



## Оценочные листы самооценки эффективности деятельности работников МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»

### Оценочный лист самооценки эффективности деятельности **воспитателя**

№	Показатели эффективности деятельности работника	Критерии самооценки (методика расчета / показатель)	Расчет баллов	Самооценка (баллы)	Оценка комиссии (поправочный коэффициент)	Примечания
1.	За выслугу лет (значительный вклад в развитие учреждения, муниципальной системы образования)	Продолжительность работы в МОО ТГО: при стаже от 5 до 10 лет при стаже от 10 лет и выше	От 5-до 10 лет От 10 и выше лет			
2.	Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению, восстановлению и укреплению физического здоровья воспитанников	<b>1 балл</b> – беседы о здоровом образе жизни; дни здоровья; туристические походы; занятия, праздники, развлечения и т.п.			
		Активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	<b>1 балл</b> - соблюдение режима дня и двигательной активности (утренняя гимнастика, физкультминутки, пальчиковая гимнастика, подвижные игры, оздоровительная гимнастика, закаливающие процедуры (без замечаний);			
		Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	<b>1балл</b> - отсутствие детского травматизма, соблюдение инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья детей; <u><b>Лишение баллов по всем показателям на месяц</b></u> – травматизм зафиксирован			
3.	Организация системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Подготовка участников и победителей творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных соревнований и других мероприятий, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном уровнях. Творческая активность воспитанников и результативность участия в мероприятиях.	<u><b>Для старшего возраста:</b></u> <b>3 балла</b> – наличие призеров и участников на областном, региональном, муниципальном уровнях; <b>2 балла</b> – участие в интернет -конкурсах; <b>1 балл</b> – наличие призеров и участников на уровне учреждения. <u><b>Для младшего возраста:</b></u> <b>2 балла</b> – наличие призеров и участников на уровне учреждения <b>1 балл</b> – интенсивность и особый уровень напряженности в работе с малышами			

4.	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>	Отсутствие <b>конфликтов</b> , жалоб со стороны родителей.	<b>1 балл</b>			
		Оформление <b>информационных</b> стендов для родителей, папок передвижек (иной информации в соответствии с тематикой месяца, плана работы).	<b>1балл</b> – системность обновления материала (не реже 1 р. в месяц), эстетичность, содержательность, креативность подачи. <b>0 баллов</b> – работа ведется бессистемно.			
		Уровень организации работы с родителями	<b>от 1 до 2 баллов</b> – участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (конкурсах, выставках, акциях, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО; организация совместных дел, экскурсий, праздников; обновление развивающей среды группы, участка). <b>0 баллов</b> – отсутствие мероприятий			
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей	<b>от 1 до 2 баллов</b> - подготовка для сайта ДОУ информации для родителей воспитанников (не менее 2-х); деловые игры, круглый стол, родительский лекторий; привлечение родителей в образовательный процесс (совместные открытые занятия, создание совместных альбомов и т.д.) <b>0 баллов</b> - не применяется			
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<p><b>- Совершенствование профессионального уровня развития: участие педагога в научных, профессиональных, образовательных и иных мероприятиях на уровне ДОУ:</b> семинарах, консультациях, педсоветах, мастер-классах, открытых занятиях, проектах; работа по самообразованию.</p> <p>- Качественное проведение праздника, развлечения (подготовка к мероприятию, внешний вид воспитателя, детей).</p> <p>Участие в общественной жизни ДОУ (помощь сотрудникам в проведении мероприятий).</p> <p><b>Результаты освоения воспитанниками ООП ДО</b> и показатели динамики их достижения по итогам мониторинга.</p> <p>Применение в непрерывной образовательной деятельности информационных технологий, ИКТ – технологий (подбор иллюстрированного материала к занятиям и т.д.). Применение Современных образовательных технологий (метод проектов, исследовательская деятельность, технология ТРИЗ и т.д.).</p>	<p><b>от 1 до 3 баллов</b></p> <p><b>0 баллов</b> – отсутствие</p>			

6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>	Создание благоприятных условий для организации деятельности детей в группе и на детской площадке, соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм, реализуемой в ДОУ ООП ДО	<b>от 1 до 2 баллов - да 0 баллов - нет</b>			
		Творческий подход в преобразовании развивающей среды: использование инновационных техник и изготовление нестандартного оборудования; оформление группы, в соответствии с возрастными особенностями детей (игровые центры, выставки детских работ). Создание условий для художественной, продуктивной, познавательной и иной деятельности. Обновление и изготовление наглядного, раздаточного, дидактического материала. Систематизация материала.	<b>от 1 до 2 баллов – да 0 баллов – нет</b>			
7		Интенсивность и качество работы в комиссии (охрана труда, антикоррупционная, пожарная безопасность, по стимулированию, бракеражная и т. д.); работа экспертом в конкурсах на уровне ДОУ, района)	<b>1 балл</b>			
8.	<b>Штрафные баллы</b>	<b>Замечания</b> со стороны надзорных органов, администрации ДОУ: -Нарушение организации воспитательно-образовательного процесса: режима дня, проведение занятий, прогулок и т.п.; отказ от плановых мероприятий; систематическая задолженность по родительской плате. -Нарушение трудовой дисциплины и педагогической этики (опоздание на работу без предупреждения; занятие посторонними делами в рабочее время; конфликтное, бестактное отношение к коллегам и т.д.). -Некачественное ведение и несвоевременная сдача документации, отчетов (форма № 5, табель посещаемости, планы работы - занятий, с родителями и т.д.)	<b>Минус 3 балла</b>			
<b>Итого максимальное количество баллов</b>			<b>20</b>			

## Оценочный лист самооценки эффективности деятельности старшего воспитателя

№	Показатели интенсивности и качества работы	Критерии самооценки (методика расчета/показатель)	Расчет баллов	Самооценка (баллы)	Оценка комиссии (поправочный коэффициент)	Примечания
1.	За выслугу лет (значительный вклад в учреждение, муниципальной системы образования)	Продолжительность работы в МОУ ТГО при стаже от 5 до 10 лет при стаже от 10 лет и выше	от 5 до 10 лет, свыше 10 лет			
2.	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательно-образовательной работы.	Своевременное и качественное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы	2 балла			
		Обеспечение качественного методического сопровождения воспитательно-образовательной деятельности педагогов (посещение занятий, проверка режимных моментов, анализ деятельности педагогов и т.д.)	2 балла			
3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса, уровень организации аттестации	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики	1 балл			
		Положительная динамика организации работы по аттестации педагогов	1 балл			
		Продуктивное участие в экспертных комиссиях	1 балл			
		Работа с молодыми специалистами, наставничество Повышение квалификации педагогических кадров (положительная динамика охвата педагогов, проходящих профессиональное обучение)	1 балл			
4.	Организация работы органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет)	Качественная реализация работы педагогических советов, творческих групп	1 балл			
5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	Высокий уровень корпоративной и педагогической этики; взаимодействие с коллективом, высокий профессионализм разрешения конфликтных и рабочих ситуаций.	2 балла			
6.	Организация и участие в методической инновационной деятельности	Позитивная динамика инновационной деятельности в ДОУ (разработка, внедрение, реализация ООП и авторских программ; программы развития ДОУ, годового плана, положений для внутреннего пользования)	1 балл			
		Организация (пополнение) предметно-развивающей среды (систематическое обновление и дополнение информации, доступность и качество методической информации).	1 балл			
		Результативная подготовка, проведение, участие в мероприятиях различного уровня (внутри и вне ДОУ): семинары, педсоветы, собрания, консультации, мастер-классы, конференции и т.д.	1 балл			
		Результативное участие детей и педагогов в мероприятиях различного уровня (районных, муниципальных, региональных)	2 балл			
7.	Работа с документами	Качественная и своевременная сдача документации и работа на сайте ДОУ	3 балла			
	Самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы в методическом кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	1 балл			
8.	Штрафные баллы	Замечания со стороны надзорных органов, руководителя ДОУ	1-3 балла			
Итого максимальное количество баллов:			20			

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности педагогических работников  
(инструктора по ФИЗО, музыкального руководителя)**

№	Показатели интенсивности и качества работы	Критерии самооценки (методика расчета / показатель)	Расчет баллов	Самооценка (баллы)	Оценка комиссии (поправочный коэффициент)	Примечания
1.	За выслугу лет (значительный вклад в развитие учреждения, муниципальной системы образования).	Продолжительность работы в МОО ТГО: при стаже от 5 до 10 лет при стаже от 10 лет и выше	От 5-до 10 лет От 10 и выше лет			
2.	<b>Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы</b>	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению, восстановлению и укреплению физического здоровья воспитанников	<b>2 балла</b> – беседы о здоровом образе жизни; дни здоровья; туристические походы; занятия, праздники, развлечения и т.п.			
		Активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	<b>2 балла</b> - соблюдение режима дня и двигательной активности (утренняя гимнастика, физкультминутки, пальчиковая гимнастика, подвижные игры, оздоровительная гимнастика, закаливающие процедуры (без замечаний);			
		Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	<b>2 балла</b> - отсутствие детского травматизма, соблюдение инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья детей; <b>Лишение баллов по всем показателям на месяц</b> – травматизм зафиксирован			
3.	<b>Организация системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</b>	Подготовка участников и победителей творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных соревнований и других мероприятий, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном уровнях. Творческая активность воспитанников и результативность участия в мероприятиях.	<u><b>Для старшего возраста:</b></u> <b>2 балла</b> – наличие призеров и участников на областном, региональном, муниципальном уровнях; участие в интернет - конкурсах; наличие призеров и участников на уровне учреждения.			
4.	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей.	<b>2 балла</b>			

			<p><b>2 балла</b> - подготовка для сайта ДОО информации для родителей воспитанников (не менее 2-х); деловые игры, круглый стол, родительский лекторий; привлечение родителей в образовательный процесс (совместные открытые занятия, создание совместных альбомов и т.д.)</p> <p><b>0 баллов</b> - не применяется</p>			
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<p><b>- Совершенствование профессионального уровня развития: участие педагога в научных, профессиональных, образовательных и иных мероприятиях на уровне ДОО:</b> семинарах, консультациях, педсоветах, мастер-классах, открытых занятиях, проектах; работа по самообразованию.</p> <p>- Качественное проведение праздника, развлечения (подготовка к мероприятию, внешний вид воспитателя, детей).</p> <p>Участие в общественной жизни ДОО (помощь сотрудникам в проведении мероприятий).</p> <p><b>Результаты освоения воспитанниками ООП ДО</b> и показатели динамики их достижения по итогам мониторинга.</p> <p>Применение в непрерывной образовательной деятельности информационных технологий, ИКТ – технологий (подбор иллюстрированного материала к занятиям и т.д.). Применение Современных образовательных технологий (метод проектов, исследовательская деятельность, технология ТРИЗ и т.д.)</p>	<p><b>2 балл</b></p> <p><b>0 баллов</b> – отсутствие</p>			
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание благоприятных условий для организации деятельности детей в зале и на детской площадке, соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм, реализуемой в ДОО ООП ДО	<p><b>от 1 до 4 баллов</b> - да</p> <p><b>0 баллов</b> - нет</p>			
7		Интенсивность и качество работы в комиссии (охрана труда, антикоррупционная, пожарная безопасность, по стимулированию и т. д.); работа экспертом в конкурсах на уровне ДОО, района)	<b>2 балл</b>			
8.	Штрафные баллы	<p><b>Замечания</b> со стороны надзорных органов, администрации ДОО:</p> <p>-Нарушение организации воспитательно-образовательного процесса: режима дня, проведение занятий, прогулок и т.п.; отказ от плановых мероприятий; систематическая задолженность по родительской плате.</p> <p>-Нарушение трудовой дисциплины и педагогической этики (опоздание на работу без предупреждения; занятие посторонними делами в рабочее время; конфликтное, бестактное отношение к коллегам и т.д.).</p> <p>-Некачественное ведение и несвоевременная сдача документации, отчетов (форма № 5, табель посещаемости, планы работы - занятий, с родителями и т.д.)</p>	<b>Минус 3 балла</b>			
<b>Итого максимальное количество баллов</b>			<b>20</b>			

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности младших воспитателей**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего вида и поведения	1 1		
	Итого		4		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности  
рабочего по комплексному обслуживанию по ремонту зданий**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте.	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ.	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности.	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего вида и поведения	1 1		
4	Обеспечение бесперебойной эксплуатации систем жизнеобеспечения здания ДОУ.	1. Своевременный контроль за работой системы водоснабжения, канализации, отопления и электроэнергии. Оперативное устранение аварийных ситуаций.	1		
	Итого		5		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности повара**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комисс ии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте.	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ.	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности.	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего	1 1		

		вида и поведения.			
4	Обеспечение безопасных условий при организации питания детей.	1. Положительные результаты лабораторного контроля пищи и смывов органами Роспотребнадзора. 2. Соблюдение технологии приготовления пищи	1		
	итого		5		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности кладовщика**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оцен ка коми ссии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте.	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ.	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности.	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего вида.	1		
4	Обеспечение безопасных условий при организации питания детей.	Соблюдение норм и правил хранения пищевых продуктов в складских помещениях	1		
5	Соблюдение принципов программы ХАССП в работе.	Своевременное и качественное ведение необходимой документации по организации питания.	1		
	итого		5		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте.	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ.	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности.	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего вида и поведения.	1		
4	Соблюдение требований СанПин при выполнении работ.	1. Соблюдение требований к хранению мягкого инвентаря в складских помещениях 2. Соблюдение правил приема и выдачи белья, графика смены белья.	1		



5	Выполнение общественно значимых работ.	Пошив и ремонт театральных костюмов. Своевременная смена, ремонт (пошив) штор	1		
	ИТОГО		5		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности грузчика, подсобного рабочего кухни, уборщика производственных и служебных помещений, дворника**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комисс ии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей.	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте.	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ.	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности.	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	1		
4	Соблюдение требований СанПин при выполнении работ.	Выполнение трудовых функций в строгом соответствии с инструкциями, приказами, распоряжениями.	1		
5	Выполнение общественно значимых работ. Обеспечение безопасных условий в ДОУ.	Выполнение работ, направленных на улучшение условий в ДОУ. Предупреждение ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровья воспитанников.	1		
	ИТОГО		5		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности сторожа**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комисс ии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей. Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте.	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений. Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ.	1		
2	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности.	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Применение в работе имеющихся СИЗ.	1		
3	Соблюдение требований СанПин при выполнении работ.	Выполнение трудовых функций в строгом соответствии с инструкциями, приказами, распоряжениями.	1		

4	Выполнение общественно значимых работ. Обеспечение безопасных условий в ДОУ.	Выполнение работ, направленных на улучшение условий в ДОУ. Предупреждение ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровья воспитанников.	1		
	Итого		4		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности  
заведующего хозяйством**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комисс ии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего вида.	1		
4	Взаимодействие с внешними организациями и учреждениями	Своевременная отчетность, предоставление сведений.	1		
5	Выполнение работ по заполнению сведений в информационно-коммуникативной сети «Интернет».	Работа в системе «Меркурий», «Асу-энергоплан», на официальном сайте <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a> и др.	1		
	Выполнение общественно значимых работ	Выполнение работ, направленных на улучшение условий в ДОУ	1		
	Итого		6		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности  
калькулятора, делопроизводителя**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комисс ии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОУ	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего вида.	1		
4	Взаимодействие с внешними организациями и учреждениями	Своевременная отчетность, предоставление сведений.	1		

5	Выполнение работ по заполнению сведений в информационно-коммуникативной сети «Интернет». Выполнение общественно значимых работ	Работа в системе «Меркурий», «Асу-энергоплан», на официальном сайте <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a> и др. Выполнение работ, направленных на улучшение условий в ДОО	1		
	ИТОГО		5		

**Оценочный лист самооценки эффективности деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки показателей	Кол-во баллов	Само- оценка	Оценка комисс ии
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное выполнение трудовых функций, заданий и поручений.	1		
2	Соблюдение санитарных норм и правил на рабочем месте	Отсутствие замечаний со стороны медицинских работников и администрации ДОО	1		
3	Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности	1. Сохранность инвентаря и оборудования. 2. Соблюдение культуры внешнего вида и поведения.	1		
4	Обеспечение бесперебойной эксплуатации систем жизнеобеспечения здания ДОО	1. Своевременный контроль за работой системы водоснабжения, канализации, отопления и электроэнергии. Оперативное устранение аварийных ситуаций.	1		
	Итого: 4 балла		4		

Приложение № 2  
к Положению о стимулировании работников  
МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по стимулированию работников муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик»**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по стимулированию работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» (далее – комиссия) создаётся в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации (далее – работники) стимулирующих выплат по итогам работы.

1.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии.

**2. Компетенция комиссии**

В компетенцию комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период времени персонально каждому работнику и единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации.

**3. Права комиссии**

Комиссия вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

**4. Формирование, состав комиссии**

4.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в комиссию назначаются руководителем образовательной организации.

4.3. Представители работников в комиссию делегируются выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Решение о создании комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя образовательной организации.

4.5. Срок полномочий комиссии не менее 1 года.

4.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.

4.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

4.8. Руководитель организации не может являться председателем комиссии.

## **5. Основания принятия решений комиссией**

5.1. При принятии решений комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением о системе по оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик», Положением о стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик».

5.2. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **6. Порядок работы комиссии**

6.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

6.6. Руководитель образовательной организации (работодатель) при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию информацию о показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам премиальных выплат, устанавливаемых на определённый период времени.

Работодатель ежемесячно представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда работников образовательной организации на премиальные выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального распределению премиальных выплат.

6.7. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Работники образовательной организации в карте оценки эффективности деятельности собственноручно заполняют графу «Самооценка работника» и представляют для рассмотрения в комиссию по истечении каждого месяца не позднее 25 числа текущего месяца.

Комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников заполняет графу «Оценка комиссии» на заседании комиссии в последний день месяца.

Форма карты оценки эффективности деятельности работников утверждается приказом руководителя образовательной организации (Приложение № 1 к Положению о стимулировании работников МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»)

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией в сроки, установленные Положением, Положением о стимулировании

Комиссия вправе не согласиться с результатами самооценки педагога, мотивируя свое решение в отношении работника.

6.10. Работник имеет право обратиться в комиссию с целью подтверждения наличия оснований для назначения, отказа в назначении или снижения размера премиальных выплат.

6.11. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии, не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

6.12. Проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией в протоколе, после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации

работников подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления премиальных выплат работникам.

6.13. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МКДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»

**ПОРЯДОК**  
**оказания материальной помощи работникам муниципального казенного**  
**дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик»**

1. Настоящий Порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи руководителю и работникам образовательных организаций (далее – работник).
2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.
3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам в целях обеспечения социальной защищенности по их письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:
  - 1) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;
  - 2) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении,
  - 3) в связи с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;
  - 4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов.
4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в образовательной организации.
5. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом работодателя при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего Порядка.
6. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий.
7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.
8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.
9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).