

Принято
Общим собранием работников
ДООУ
протокол № 2
от 27.12.2024 г.

Утверждаю:
Заведующий МДОУ
Ломакина Л.М.
Приказ № 81 от 28.12.2024 г.

учтено
мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации

ПОЛОЖЕНИЕ
О системе оплаты труда работников
МДОУ детский сад «Ромашка» д. Волковойно

2024 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ромашка» деревни Волковойно (далее – Положение) распространяется на работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ромашка» деревни Волковойно (далее – Учреждение). Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, постановлением администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, а также условия, виды и порядок расчёта размеров окладов работников в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей.

1.3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению по мере необходимости в том же порядке, в котором оно было принято.

1.4. Система оплаты труда (далее - СОР) работников Учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченностью Учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения к работе квалифицированных специалистов.

1.5. Заработная плата работников организаций не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.6. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей устанавливается в соответствии с постановлением администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района».

1.8. Должностной оклад, ставка заработной платы работника организации (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.9. Должностные оклады, ставки заработной платы работников организаций устанавливаются согласно приложению № 1 к постановлению администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района».

1.10. Оплата труда работников организаций, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников соответствующих муниципальных организаций.

1.11. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников организации производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.12. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных организаций формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным организациям из бюджета района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу организаций, определены приложением № 7 к постановлению администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района».

1.13. Руководитель организации обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников,

выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению № 2 к постановлению администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района».

- в случаях, предусмотренных п.1.11. Положения, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению № 2 к постановлению администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района».

1.14. Оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории на основании приказа руководителя образовательной организации на период с 01 сентября до 01 июля текущего учебного года в случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории в течение учебного года .

1.15. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных педагогических должностях на основании приказа руководителя образовательной организации на период с 01 сентября до 01 июля текущего учебного года.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения (Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников организаций).

2.1. Установить педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы)

Должность	Норма часов на ставку
Старший воспитатель	36 часов в неделю
Педагоги-психологи	36 часов в неделю
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	20 часов в неделю
Музыкальный руководитель	24 часов в неделю
Инструктор по физической культуре	30 часов в неделю
Воспитатели групп комбинированной и компенсирующей направленности	25 часов в неделю
Воспитатели возрастных групп	36 часов в неделю

2.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных выше, устанавливается в соответствии с действующими нормами ТК РФ.

2.3. За часть педагогической работы сверх установленной нормы производиться дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Ставки заработной платы работников, перечисленных в п.2.1. устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах.

2.5. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом 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», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

2.6. Объем нагрузки педагогическим работником устанавливается исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, режима работы Учреждения и других условий.

2.7. Право распределять нагрузку предоставлено заведующему Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением уменьшения количества групп.

Об уменьшении объема нагрузки, изменении размера оплаты труда работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца

2.8. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников организаций

3.1. Месячная заработная плата воспитателей определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в учреждении, осуществляемую на условиях совместительства.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на 01 сентября.

3.3. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным

квалификационным группам, исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполняемые воспитателями при работе с детьми - инвалидами, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Компенсационные выплаты могут устанавливаться как на определенный период, так и за выполнение конкретных дополнительных работ.

5.4. Компенсационные выплаты производятся по приказу заведующего Учреждением по согласованию с председателем профсоюзного комитета Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

5.5.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда предусматривается доплата в размере 12%. Условия труда устанавливаются на основании специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с федеральным законодательством. Если по итогам специальной оценки условий

труда рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу с вредными условиями труда не производится.

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

- Каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 06 часов утра, оплачивается в повышенном размере - 35%.

5.5.3. Выплаты при выполнении работ различной квалификации:

- При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.5.4. Доплаты устанавливаются при:

- совмещении профессий, за увеличение объема работы, расширении зон обслуживания или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается приказом руководителя Учреждения с письменного согласия работника. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ) с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер доплаты определяется от должностного оклада соответствующей должности по штатному расписанию. При этом доплата за совмещение должностей может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах должностному окладу.

- за выполнение педагогом дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью, при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливается в размере 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

- за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5.6. Оплата за сверхурочную работу:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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 в выходной или нерабочий праздничный день 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.

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

5.8. Учебно-вспомогательному персоналу и работникам рабочих профессий, которые не могут прервать выполнение должностных обязанностей на обеденный перерыв, в связи со спецификой работы и их заработная плата не превышает МРОТ выплачивается компенсация на удешевление стоимости питания в размере 100 рублей в месяц.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Для работников МДОУ работодателем является образовательное учреждение в лице заведующего МДОУ. Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утверждённым приказом заведующего МДОУ.

6.2. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

6.2.1. В МДОУ создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав комиссии входят:

- старший воспитатель (при наличии), воспитатель - председатель комиссии;
- председатель профсоюзной организации;
- воспитатели МДОУ.

Из состава комиссии избирается секретарь.

6.2.2. Состав комиссии утверждается приказом по МДОУ.

6.2.3. Педагогические работники (воспитатель, специалисты) представляют в комиссию информацию по итогам периода о показателях деятельности (на основании критериев). Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о стимулировании каждого работника в соответствии с настоящим Положением с учётом достигнутых показателей.

6.2.4. Решение комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% списочного состава комиссии.

6.2.5. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарём.

6.2.6. Протокол заседания комиссии направляется заведующему МДОУ для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ.

6.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем МДОУ с учётом мнения представительного органа работников.

6.4. Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам, в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

6.5. Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными или разовыми и устанавливаться на определенный период времени или ежемесячно за выполнение конкретных работ.

6.8. Расчёт выплат стимулирующего характера за качество и результативность выполняемых работ производится на основании критериев и показателей, установленных в Приложениях № 1-3

6.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией в пределах ФОТ на основании настоящего положения без ограничения их максимального размера и производятся на основании приказа руководителя учреждения.

6.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работ, выплаты за качество выполняемых работ определяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, по представлению заведующего Учреждением и (или) старшего воспитателя и отражает своё решение в протоколе заседания. Комиссия принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда простым большинством голосов.

6.11. Комиссия по назначению доплат и надбавок рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам на определенный период (в баллах).

6.12. Расчётный размер стимулирующих выплат по критериям оценки определяется индивидуально с учётом набранного количества баллов и стоимости единицы балла по Учреждению. Определение стоимости одного балла рассчитывается следующим образом:

$a/100\% = b/x\%$, где «а» – общая возможная сумма баллов, «b»- набранная сумма баллов всех педагогов, «x%» - процент от общей суммы стимулирования, оставшегося после выплат компенсационного характера. Затем x% переводят в сумму и делят на набранную сумму баллов всех педагогов («b»).

6.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 4 к Положению - в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 4 к Положению - в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

6.14. Выплаты стимулирующего характера прекращаются при дисциплинарном взыскании.

6.15. Премияльные выплаты выплачиваются каждой категории работников (административно-управленческий персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал) ежемесячно.

6.16. По результатам работы может осуществляться премирование всех категорий работников Учреждения приказом заведующего Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

6.17. Размер премии конкретного работника определяется комиссией в индивидуальном порядке.

6.18. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в Учреждении в порядке совместительства, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. В период государственного отпуска работника, стимулирующие выплаты не начисляются.

6.19. Премияльные выплаты по результатам труда производятся в соответствии с Приложением №5, в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения представительного органа работников.

7.Иные выплаты

7.1. Материальная помощь

7.1.1. Выплата материальной помощи производится в соответствии с Приложением №6 в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения представительного органа работников. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, по приказу заведующего

7.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций

8.1. На руководителей организаций распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

8.2. Должностной оклад руководителей организаций, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемых ими организаций и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

8.3. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых

источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителей организаций устанавливается учредителем в соответствии с пунктом 6.5 постановления администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района», приложения № 2 к постановлению администрации Камешковского района № 1886 от 12.12.2021 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций и их руководителей», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполненных работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя в пределах средств, средств фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности организации и его руководителя устанавливаются Учредителем.

8.4. Условия оплаты труда руководителей организаций определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8.5. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

8.6. Заведующему Учреждения может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу учредителя в соответствии с положением, утвержденным управлением образования.

9. Оплата труда заместителей руководителя

9.1. На заместителей руководителя муниципального учреждения отрасли образования распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9.2. Должностные оклады заместителей заведующего учреждением устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

10. Иные положения

Порядок определения уровня образования, стажа педагогической работы, методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников образования, схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий, применение

повышающего коэффициента специфики и масштаба деятельности, перечень выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную и не связанную с образовательным процессом, порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях и времени обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и службы в вооруженных силах СССР и РФ, перечень должностей специалистов в организациях, расположенных в сельской местности, установление базовых должностных окладов и базовых ставок заработной платы которых повышаются на 25%, перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж, перечень должностей, относимых к основному административно-управленческому и вспомогательному персоналу организации устанавливается в соответствии с приложениями к постановлению администрации Камешковского района от 05.10.2023 № 1318 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Камешковского района»

Приложение №1

Критерии оценки качества и результативности труда воспитателя

Показатели	Расчёт показателей	Возможное количество баллов
1. Качество образовательного процесса		15
1.1. Качественный комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках (разработка игр, дидактических пособий, эффективность его использования, изготовление нестандартного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей).	На основе внутреннего контроля	10
1.2. Издание печатной информации (буклеты, памятки, картотеки, статьи, оформление детских выставок, за каждое - 1 б.	Подтверждение: дипломы и грамоты	5
2. Качество оздоровительной работы		10
2.1. Исполнение муниципального задания по посещаемости детей	На основе анализа табеля посещаемости	10
3. Инновационная деятельность		22
3.1. Результативное участие педагога в опытно-экспериментальной работе.	На основе внутреннего контроля, приказ УО, приказ по ДОУ	5
3.2. Разработка и реализация совместно со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, способствующих развитию детского сада, создание электронных образовательных ресурсов	На основе внутреннего контроля, приказ по ДОУ	7
3.3. Использование ИКТ- технологий в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ (3 б. -за наличие собственных разработок, презентаций, 2 балл- использование готовых интернет- материалов	На основе внутреннего контроля	5
3.4. Предоставление информации для размещения на сайте Учреждения, Вконтакте, Моё образование	На основе внутреннего контроля	5
4. Методическая деятельность		19
4.1.Результативное участие в методической деятельности Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров для педагогов и т.п.)	На основе внутреннего контроля	5
4.2. Результативная реализация темы самообразования (организация и проведение выступлений, мастер-классов, открытых занятий, выставок, публикация разработок в сети интернет, в периодических изданиях, сборниках)	На основе представленного плана работы по самообразованию, информационной	5

	справки старшего воспитателя, сертификатов публикаций и т.п.	
4.3. Повышение уровня профессиональной квалификации.	На основе	
4.3.1. участие в онлайн - конференциях, вебинарах,	представленных	2
4.3.2. дистанционные формы обучения	удостоверений, плана	3
4.3.3. использование электронных учебно-методических комплектов, в т.ч. самостоятельно разработанных.	самообразования.	4
5. Организация работы с родителями		25
5.1. Удовлетворенность родителей качеством работы ДОУ	По результатам анкетирования	5
5.2. Отсутствие задолженности по родительской плате.	На основе ведомости оплаты.	5
5.3. Использование нетрадиционных, активных форм работы с родителями (совместные мероприятия, круглые столы, выставки, мастер-классы, конкурсы),(за каждый по 1 б)	На основе внутреннего контроля	5
5.4. Творческий подход к оформлению уголков для родителей, содержание, актуальность, оформление информационных материалов	На основе внутреннего контроля	5
5.5. Ведение родительских чатов (размещение консультативной информации по вопросам воспитания детей, актуальной информации по вопросам работы группы, ДОУ) (2 балла) и предоставление информации для интернет-сообществ (3 балла)	На основе внутреннего контроля	5
6. Общие показатели		9
6.1. Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации.	На основе внутреннего контроля	4
6.2. Своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей)	На основе внутреннего контроля	5
Максимально возможное количество баллов – 100		

Критерии оценки качества и результативности труда старшего воспитателя

Показатели	Расчёт показателей	Возможное кол-во баллов
1. Качество образовательного процесса		30
1.1. Высокий уровень мотивации педагогов и специалистов к аттестации педагогических работников	На основе внутреннего контроля	5
1.2. Качественное сопровождение педагогов в подготовке публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта		5
1.3. Своевременное и качественное доведение информации до сотрудников и родителей (законных представителей)		5
1.4. Своевременная и качественная организация и проведение различных видов мониторинга развития воспитанников и деятельности педагогического коллектива	Карты контроля	5
1.5. Участие в утренниках (исполнение ролей, изготовление крупных декораций (5б), -подготовка костюмов, изготовление атрибутов- (2б); оформление зала, групповых помещений к праздникам – (3 б).		10
2. Инновационная деятельность		20
2.1. Результативное участие педагогов в опытно-экспериментальной работе ОО.	На основе внутреннего контроля, приказ УО, приказ по ДОУ	5
2.2. Разработка и реализация совместно со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, способствующих развитию детского сада	На основе внутреннего контроля, приказ по ДОУ	5
2.3. Создание электронных образовательных ресурсов для педагогов	На основе внутреннего контроля	5
2.4. Организация обучающих семинаров с педагогами по созданию и внедрению ИКТ в ДОУ	На основе внутреннего контроля	5
3. Методическая деятельность		33
3.1.Результативное участие в методической деятельности Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров для педагогов и т.п.)	На основе внутреннего контроля	7
3.2.Результативное сопровождения темы самообразования педагогов, организация и проведение выступлений, мастер-классов, открытых занятий, выставок, публикация разработок в сети интернет, в периодических изданиях, сборниках.	На основе представленного плана работы по самообразованию, информационной справки старшего воспитателя, сертификатов публикаций и т.п.	5
3.3. Систематизация и качественная обработка практических и теоретических материалов педагогов для использования в воспитательно-образовательном процессе ДОУ.	Печатные издания	5

3.4. Повышение уровня профессиональной квалификации 3.4.1. посещение тематических, проблемных курсов. 3.4.2. участие в онлайн - конференциях, вебинарах, 3.4.3. дистанционные формы обучения 3.4.4. Использование электронных учебно-методических комплектов, в т.ч. самостоятельно разработанных.	На основе представленных удостоверений, плана самообразования.	1 2 3 5
3.5. Результативная работа в творческих группах, качественное проведение мероприятий в рамках возложенных обязанностей.	На основе внутреннего контроля. Наличие приказа о творческой группе.	5
4. Организация работы с родителями		15
4.1. Результативное использование различных форм взаимодействия с родителями	На основе внутреннего контроля	10
4.2. Размещение актуальной информации по организационным вопросам ДООУ в интернет сообществах.	На основе внутреннего контроля	5
5. Общие показатели		2
5.1. Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	На основе внутреннего контроля	2
Максимально возможное количество баллов – 100		

Критерии оценки качества и результативности труда музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Показатели	Расчёт показателей	Возможное кол-во баллов
1. Качество образовательного процесса		20
1.1.1. Качественный комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках (разработка игр, дидактических пособий, эффективность его использования, изготовление нестандартного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей	На основе внутреннего контроля	5
1.2. Изготовление костюмов атрибутов и пособий по направлению деятельности специалиста		5
1.3.3 Участие в утренниках (исполнение ролей, изготовление крупных декораций (5б), -подготовка костюмов, изготовление атрибутов- (2б); оформление зала, групповых помещений к праздникам – (3 б).		10
2. Инновационная деятельность		25
2.1. Результативное участие в опытно-экспериментальной работе ОО	На основе внутреннего контроля, приказ УО, приказ по ДОУ	5
2.2. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, способствующих развитию детского сада.	На основе внутреннего контроля, приказ по ДОУ	10
2.3 Использование ИКТ- технологий в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ (3 б. -за наличие собственных разработок, презентаций, 2 балл- использование готовых интернет- материалов	На основе внутреннего контроля, сертификаты об участии	5
2.4. Предоставление информации для размещения на сайте Учреждения, группе Вконтакте	На основе внутреннего контроля	5
3. Методическая деятельность		33
3.1.Результативное участие в методической деятельности Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров для педагогов и т.п.)	На основе внутреннего контроля	5
3.2. Результативная разработка темы самообразования (организация и проведение выступлений, мастер-классов, открытых занятий, выставок, публикация разработок в сети интернет, в периодических изданиях, сборниках)	На основе представленного плана работы по самообразованию, информационной справки старшего воспитателя,	5

	сертификатов публикаций и т.п.	
3.3. Повышение уровня профессиональной квалификации 3.3.1. посещение тематических, проблемных курсов. 3.4.2. участие в онлайн - конференциях, вебинарах, 3.4.3. дистанционные формы обучения 3.4.4.использование электронных учебно-методических комплектов, в т.ч. самостоятельно разработанных,	На основе представленных удостоверений, плана самообразования.	3 3 10 7
3.5. Результативная работа в творческих группах, качественное проведение мероприятий в рамках возложенных обязанностей.	На основе внутреннего контроля. Наличие приказа о творческой группе.	5
4.Организация работы с родителями		20
4.1. Результативное использование различных форм взаимодействия с родителями.	На основе внутреннего контроля	20
5. Общие показатели		2
5.1. Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	На основе внутреннего контроля	2
Максимально возможное количество баллов – 100		

**Перечень
выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную и
не связанную с образовательным процессом**

Основание для премирования	расшифровка	Сумма премии
1.За организацию работы комиссий	1.1. Психолого-педагогического консилиума ДОУ, 1.2. Аттестационной комиссии ДОУ 1.3.Руководство районным МО	2000 руб. (1 раз в квартал) 2000 руб. в год 3000 руб. 1 раз в год
2.Проведение открытых мероприятий	-на уровне ДОУ, -района, - области	1000 руб. 2000 руб. 5000 руб.
3.Результативное участие воспитанников в мероприятиях	-на уровне ДОУ, -муниципалитета, - региона	1 место – 2000руб. 2место – 1500 руб. 3место – 1000 руб. 1место – 3000руб. 2место- 2500руб. 3место – 2000руб. 1место- 4000руб. 2место -3500 руб. 3место -3000руб. Участие – 2000руб.
4.Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	-на уровне ДОУ, -муниципалитета, - региона	1 место – 2000руб. 2место – 1500руб. 3место – 1000 руб. 1место – 3000руб. 2место- 2500руб. 3место – 2000руб. 1место- 4000руб. 2место -3500 руб. 3место -3000 руб. Участие – 2000руб.
5.Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	На уровне: -муниципалитета, - с занесением в БИП	5000 руб. 10 000 руб.
6.За интенсивность работы:	- в группах раннего возраста в период адаптации детей. - в группах разновозрастной направленности - Выплаты воспитателям, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам - организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей (ДЕСОП)	Разовая премия 2 000 руб. 1 р. в квартал Разовая премия 2 000 руб. 1 р. в квартал Разовая премия 3 000 руб. в квартал
7. Выплаты к	50-летие (и далее каждые 5 лет)	5 000 руб.

юбилейным датам и праздникам	55-летие (женщины) 60-летие (мужчины) День дошкольного работника Международный женский день Новый год	10 000 руб. 10 000 руб. В пределах выделенных средств фонда оплаты труда при отсутствии региональных выплат
------------------------------	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Перечень премиальных выплат по итогам работы работникам дошкольного учреждения

Основание для премирования	расшифровка	Примечание
1.3а выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	1.1. Ремонт и оформление группы и других помещений 1.2. Покраска оборудования на участке 1.3. Озеленение, благоустройство территории, прогулочных участков 1.4. Посадка, обрезка и прореживание кустарников 1.5. Уборка снега 1.6. Устранение последствий аварий. 1.7. Подготовка помещений к новому учебному году (выполнение ремонтных работ Качественная подготовка к осенне-зимнему периоду, отопительному сезону, к летнему оздоровительному периоду. 1.8. Устранение последствий замечаний контролируемых органов. Отсутствие замечаний контролирующих органов. 1.9. Соблюдение правил учета и хранения материальных ценностей, обеспечение сохранности имущества ДООУ 1.10. Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия) 1.11 Изготовление пособий и оборудования, костюмов для проведения праздников. Ремонт игрового оборудования, игрушек 1.12. Работа по устранении аварийных ситуаций, ремонт систем водопровода и канализации, установка сантехнического оборудования и др. 1.13 Обеспечение бесперебойной работоспособности технологического оборудования пищеблока 1.14 Проведение генеральных уборок	За фактический объём качественно выполненной работы (не входящие в должностные обязанности)

	(после косметического ремонта, дезинсекции, дератизации и т.д.) 1.15. Сопровождение воспитанников, находящихся на подвозе.	
2.Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью	2. За интенсивность и расширение зон обслуживания за временно отсутствующего работника - Работа на двух и более группах в связи с производственной необходимостью: 2.1. Отсутствие работников связи с б/л, 2.2. Нахождение работника на курсах повышения квалификации 2.3. На период гос. отпуска работника.	1 000 рублей за 1 неделю за фактически отработанные часы от должностного оклада
3. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, общественных поручений	Выполнение обязанностей уполномоченного по вопросам: 3.1. Гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, 3.2. Пожарной безопасности, 3.3. Охраны труда и технике безопасности, 3.4. Общественного инспектора по охране прав детей, 3.5. Члена ППк Учреждения, 3.6. Выполнение обязанностей наставника по педагогическому сопровождению молодого специалиста. 3.7. Председателя ППО 3.8. Отсутствие замечаний, строгое выполнение норм СанПиН 3.9. Участие в утренниках (исполнение ролей, изготовление крупных декораций, подготовка костюмов) (данная выплата только для МОП) 3.10. За реализацию взаимодействия с социальными партнерами ДОУ 3.11. За низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников	Разовая премия: 3000 руб. ежеквартально 3000 руб. ежеквартально 3000 руб. ежеквартально 5000 руб. в год 5000 руб. в год 10000 руб. в год 5000 руб. в год За фактический объем качественно выполненной работы (не входящие в должностные обязанности)

Приложение 6.

Материальная помощь

Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и приказа заведующего ДООУ в пределах средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- рождение ребёнка;
- бракосочетание работника;
- смерть близких родственников (родители, дети, супруги);
- при потере имущества в случаях стихийных бедствий (пожара, урагана, наводнения и т.п.);
- длительная болезнь (более 1 месяца).

Материальная помощь оказывается не более двух раз в течение финансового года в сумме, не превышающей двух размеров МРОТ в год