

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ДС №1 «Сказка»
«18» апреля 2025г.

приказ МАДОУ ДС №1 «Сказка» от «13» декабря 2024г. № 221
(с внесением изменений от 18.04.2025 № 111)

Заведующий

Е.С. Тимофеева

Положение
по оплате труда работников
Муниципального автономное
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Сказка»

Принято общим собранием
трудового коллектива
«18» апреля 2025г.,
протокол №4

ЗАО Александровск

г. Полярный

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Сказка» (МАДОУ №1 «Сказка») (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями администрации муниципального образования ЗАТО Александровск Мурманской области от 30.01.2018 №205 "Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск" (с изменениями от 01.11.2018 постановление №1981, от 27.02.2019 постановление №331, от 07.08.2019 постановление №1434, от 10.10.2019 постановление №1779, от 14.10.2019 постановление №1805, от 31.10.2019 постановление №1942, от 21.01.2020 приказ №64, 18.02.2020 постановление №331, от 25.03.2020 решение Совета депутатов №18, от 24.09.2020 постановление №1817, от 19.10.2020 постановление №1992, от 23.10.2020 постановление №2053, от 09.09.2021 постановление №1944, постановления администрации ЗАТО Александровск от 07.10.2022 № 2310, постановления администрации ЗАТО Александровск от 03.11.2022 № 2553, постановления администрации ЗАТО Александровск от 04.09.2023 № 1667, постановления администрации ЗАТО Александровск от 13.10.2023 № 1951, постановления администрации ЗАТО Александровск от 23.10.2023 № 2023, постановления администрации ЗАТО Александровск от 12.09.2024 № 1807 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Не допускается установление диапазона должностных окладов при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

1.4. Сложность выполняемых работ определяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) на основании Критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6

августа 2007 года № 525 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 № 10191).

1.6.Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

1.7.По должностям служащих (профессиям рабочих), минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов, ставок), по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов, ставок) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

1.8.Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, размер повышающих коэффициентов, размер и условия выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11.Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок), персональные повышающие коэффициенты, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.12.Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности работников учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения– работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения приведен в приложении к настоящему Положению.

Приложение №1

1.13. Включенные в штатное расписание должности работников должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий, установленных распорядителем средств местного бюджета.

1.14. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенная в приложении № 3 к программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н.

1.15. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, размеров субсидий, предоставляемых бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

1.16. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

Приложение №2

1.17. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области и решениями органов местного самоуправления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения из числа педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - минимальные оклады) работников учреждения, занимающих должности педагогического и учебно-вспомогательного персонала (далее – работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 27.02.2019 №331, от 31.10.2019 №1942, от 23.10.2020 №2053).

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической и (или) преподавательской работы, устанавливается в соответствии с 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».

2.2. Настоящим Положением может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности (профессии) работникам Учреждения в соответствии с пунктами 2.3.1 - 2.3.5 настоящего Положения, а также персонального повышающего коэффициента.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие персональные коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию; за работу по адаптированным образовательным программам в группах компенсирующей направленности, в группах оздоровительной направленности; за работу в территориальных психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах и по другим основаниям образуют новый оклад и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов определяются Положением по оплате труда Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников к ставкам, образованным исходя из установленной в трудовом договоре учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения).

2.3.2. Повышающий коэффициент за работу в группах компенсирующей направленности, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, устанавливается размере- 1,20.

Данный повышающий коэффициент устанавливается категориям работников, исходя из должностного оклада (ставки) (без учета совместительства и совмещения).

2.3.3. Размер повышающего коэффициента специалистам территориального психолого-медико-педагогического консилиума, логопедического пункта составляет - 1,20.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. *Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.*

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При применении к должностному окладу (окладу), ставке повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), ставку, персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному должностному окладу (окладу), ставке.

2.5. *В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов), ставок по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (должностные оклады), ставки повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.*

В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» *после увеличения минимального оклада на повышающие коэффициенты, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.*

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные **разделами 6 и 8 настоящего Положения.**

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

3.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, (далее - работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 "Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих" (с изменениями от 14.10.2019 №1805, от 19.10.2020 №1992, от 09.09.2021 №1944)

Приложение № 4

3.2. Настоящим Положением может быть предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий персональный коэффициент.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающего коэффициента, образующего новый оклад (должностной оклад), персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 5 настоящего Положения.**

Приложение № 6

3.4.С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные **разделами 6 и 8 настоящего Положения.**

Приложение №7, №8

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, (далее - работники), определены постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 № 204 "Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих" (с изменениями от 14.10.2019 №1805, от 19.10.2020 №1992, от 09.09.2021 №1944 от 14.10.2019)

Приложение № 5

4.2. *Предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):*

-персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ.

Решение о выплате повышающих коэффициентов принимается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. *Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.*

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендованный размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. *Повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ, устанавливается к окладам рабочих, работающих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более одного календарного года.*

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается руководителем учреждения в соответствии с рекомендованным перечнем.

Минимальный размер оклада (должностного оклада) высококвалифицированных рабочих устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент в размере от 1,1 до 1,2.

4.5.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 5 настоящего Положения.**

Приложение № 6

4.6.С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные **разделами 6 и 8 настоящего Положения.**

Приложение № 7, №8

5. Перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера

5.1.Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 (с действующими изменениями и дополнениями), устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях); - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу(окладу).

Приложение №6

5.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда составляет - до 12 процентов установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются к заработной плате работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размерах и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области, решением Совета депутатов ЗАТО Александровск от 29.06.2009 № 38 "О муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера".

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Рекомендуемый размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - до 100 процентов оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов оклада отсутствующего работника.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за

последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. *За работу в режиме ненормированного рабочего дня* предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации: - для педагогических работников приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.11. *Доплата до минимального размера оплаты труда*, производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$, где

D - размер доплаты;

R_{мрот} - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

R_{нзп} - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае если заработная плата начислена из нескольких источников (средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности) выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

В случае отсутствия стажа в районах Крайнего Севера, необходимых для расчета процентных надбавок за стаж работы, минимальный уровень оплаты труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

5.12. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность в соответствии с полученной лицензией, за выполнение

работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки, и иным работникам – за выполнение дополнительных работ.

6. Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211, работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за ученое звание, ученую степень;
- за ведомственные награды;
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.);
- педагогу - молодому специалисту;
- и другие.

2) Премии:

- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год: учебный, календарный);
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

3) Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после «31» августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей.

Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации (приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 07.07.2023 № 1159).

4) Ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее – ежемесячная доплата):

- за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;
- за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов

педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми локальными актами учреждения. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, отвечает целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

6.2. Стимулирующие надбавки за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам дифференцированно, в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Приложение №7

6.3. *Стимулирующая надбавка педагогам-молодым специалистам устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада) в течение первых трех лет работы после окончания высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной организации ЗАТО Александровск, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника.*

6.4. *Стимулирующие выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ, высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения в виде надбавки к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах на основе разработанных учреждением критериев, размеров и условий их выплаты, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.*

Приложение №8

Надбавка может устанавливаться приказом руководителя учреждения сроком не более 1 календарного года. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

6.5. К стимулирующим выплатам относятся доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности.

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам) в следующих размерах:

— до 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки) — за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года, «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения

Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования».

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.6. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по учреждению. Конкретные размеры и период выплат премии по итогам работы определяются руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

6.7. Критерии, размеры и условия выплаты премии устанавливаются настоящим положением.

Приложение №9

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ руководителя учреждения с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

6.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением по оплате труда. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, отвечает уставным задачам, а также целевым показателям эффективности деятельности учреждения, утверждаемых приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

6.9. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю учреждения;
- специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения - по представлению заместителя руководителя учреждения.

6.11. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в Положении по оплате труда работников учреждения, утвержденном руководителем учреждения и согласованном с представительным органом работников учреждения.

6.12. *При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.*

7. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

7.2. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

7.3. Размеры оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

7.4. При наличии оснований к должностному окладу руководителя образовательного учреждения может применяться повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2 настоящего Положения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 5 настоящего Положения**.

7.6. Стимулирование руководителя производится из централизованных на эти цели бюджетных ассигнований, которые могут составлять до 5 % средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер централизованных средств ежегодно определяется приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

7.7. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск. Размеры стимулирования руководителя учреждения, порядок и условия его выплаты устанавливаются локальным нормативным актом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

7.8. При наличии оснований, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 1 процента от выручки, получаемой учреждением от приносящей доход деятельности, в части оказываемых услуг, выполняемых работ, реализуемых товаров, предусмотренных уставом учреждения (за исключением родительской платы, взимаемой дошкольным образовательным учреждением за содержание детей; средств, имеющих целевое назначение).

7.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется главным распорядителем средств местного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, и определяется в кратности от 1 до 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

7.10. *Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию. Конкретные должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.*

7.11. *При наличии оснований к должностному окладу заместителя руководителя образовательного учреждения применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2 настоящего Положения.*

7.12. *При наличии оснований заместителям руководителя производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные **разделами 5 и 6 настоящего Положения.***

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, **предусмотренные разделом 5, разделом 6 настоящего Положения**, заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением по оплате труда учреждения. (**Показателями эффективности работы**)

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Заместителям руководителя учреждения решением руководителя учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные **разделом 8 настоящего Положения.**

7.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению), указанные в разделах 2 и 3 настоящего Положения, к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не применяются, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, указанных в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2 настоящего Положения. В случае если руководитель учреждения и его

заместители не являются руководящими педагогическими работниками, но имеют квалификационную категорию, присвоенную в установленном порядке, таким руководителю учреждения и его заместителям устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 1,10 - при наличии первой квалификационной категории

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения могут производиться выплата материальной помощи и иные выплаты, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, ЗАТО Александровск:

- ежегодная разовая материальная помощь педагогическим работникам и руководителям муниципального образовательного учреждения в размере одного должностного оклада.

Выплата разовой материальной помощи работникам, выполняющим нормируемую педагогическую работу и имеющим объём учебной нагрузки (педагогической работы) меньше нормы часов за ставку заработной платы, производится пропорционально установленному объёму педагогической работы.

Выплата разовой материальной помощи работникам, выполняющим нормируемую педагогическую работу и имеющим объём учебной нагрузки (педагогической работы) больше нормы часов за ставку заработной платы, производится исходя из нормы часов за ставку заработной платы.

Вновь принятым педагогическим работникам выплачивается материальная помощь пропорционально количеству полных месяцев, следующих за месяцем приема на работу, до конца календарного года.

При прекращении трудового договора педагогическому работнику, получившему материальную помощь за текущий календарный год, производится перерасчёт и удержание материальной помощи пропорционально не отработанному времени.

На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

Разовая материальная помощь выплачивается по основному месту работы;

- единовременное пособие педагогам – молодым специалистам в размере шести должностных окладов при устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения;

- единовременное пособие педагогическим работникам в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

8.2. По должностям работников, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением и нормативными правовыми актами администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

8.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и
вспомогательному персоналу**

Должности административно-управленческого персонала:

1. Руководитель (заведующий)
2. Заместитель руководителя (заведующего)

Должности вспомогательного персонала:

1. Инженер
2. Заведующий производством (шеф-повар)
3. Специалист по кадрам
4. Делопроизводитель
5. Кладовщик
6. Специалист в сфере закупок
7. Заведующий хозяйством
8. Повар
9. Кухонный рабочий
10. Кастелянша
11. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
12. Дворник
13. Уборщик производственных и служебных помещений
14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета ЗАТО Александровск, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При формировании объема средств бюджета ЗАТО Александровск на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.
2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующие части и выплаты компенсационного характера. $ФОТ = ФОТб + ФОТст + ФОТкомп$, где: ФОТб - базовая часть ФОТ. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения. ФОТб включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений, учитывающие специфику отдельных учреждений, особенности труда работников учреждений и квалификационную категорию. ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения. ФОТкомп - компенсационная часть ФОТ. 25 Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.
3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания. Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой части ФОТ и выплат компенсационного характера.
 - 3.1. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений (за исключением фондов оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ: $ФОТб + ФОТс = 70 \% ФОТ$; $ФОТст = 30 \% ФОТ$.
 - 3.2. При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ: $ФОТб + ФОТс = 60 \% ФОТ$; $ФОТст = 40 \% ФОТ$.

3.3. Расчет величины фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников, в том числе учителей (65 процентов, в том числе учителей - 55 процентов), и фонда оплаты труда других работников (35 процентов).

3.4. Расчет величины фонда оплаты труда работников дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (50 процентов) и фонда оплаты труда других работников (50 процентов).

4. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40 %.

Приложение № 3
к Положению по оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Сказка» (т.о. Полярный)

**Минимальные размеры окладов работников образования, занимающих должности
руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного
персонала»**

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
4	Старший воспитатель	10 636
	Учитель – логопед	10 636
	Учитель – дефектолог	10 636
	Тьютор	10 636
3	Воспитатель	10 093
	Педагог – психолог	10 093
2	Социальный педагог	9 958
	Педагог дополнительного образования	9 958
1	Музыкальный руководитель	9 673
	Инструктор по физической культуре	9 673

Квалификационный уровень	Должность	Оклад
УВП второго уровня	Младший воспитатель	5 006

Приложение № 4
к Положению по оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Сказка»

**Минимальные размеры окладов работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям
служащих, установленные на основе отнесения должностей
к ПКГ**

Специалист в сфере закупок:

	Без категории	II категория	I категория	Ведущий
Специалист в сфере закупок	7 748 руб.	7 765 руб.	8 361 руб.	9 581 руб.

Инженер (программист):

	Без категории	II категория	I категория	Ведущий
Инженер (программист)	7 748 руб.	7 765 руб.	8 361 руб.	9 581 руб.

Специалист по кадрам:

Требование к квалификации	Должностной оклад
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	7 748руб.

Заведующий производством (шеф – повар):

Требование к квалификации	Должностной оклад
Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	6 117руб.

Заведующий хозяйством:

Требование к квалификации	Должностной оклад
Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации не менее 1года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации не менее 3лет	5 506 руб.

Делопроизводитель:

Требование к квалификации	Должностной оклад
Начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работ	4 387 руб.

**Минимальные размеры окладов работников,
осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Должностной оклад
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 572
Сторож, дворник	
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 674
Уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик	
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 979
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар 3 разряда	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 184
Повар 4 разряда	
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 591
Повар 5 разряда	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 101
Повар 6 разряда	
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 607
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 117

Примечание:

1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1- 1,2.
3. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.
4. Повышающие коэффициенты за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливаются высококвалифицированным рабочим, тарифицированным по 9 разряду и выше.
5. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, устанавливается руководителем муниципального учреждения в соответствии рекомендуемыми перечнями профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержденными постановлениями главы администрации ЗАТО Александровск.

Приложение №6
к Положению по оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Сказка» (г.о. Полярный)

Перечень выплат компенсационного характера

Выплаты работникам за труд в особых условиях			
I. Выплаты за работу с вредными или опасными и иными особыми условиями труда			
	Виды выплат	Размер выплат	Основание
1	Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда: по результатам специальной оценки условий труда.	Доплата в размере до 12%	Трудовой кодекс РФ, ст. 147
II. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями			
	Виды выплат	Размер выплат	Основание
1	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	Коэффициент к заработной плате в размере 1,50	Трудовой кодекс РФ, ст. 148, 316. Закон Мурманской области от 29.12.2004г. №579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера (с изменениями и дополнениями)
2	Процентная надбавка к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера	1. По истечении первых шести месяцев работы устанавливается надбавка в размере 10%, с дальнейшим увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы. По достижении 60 % (за 3 года работы) устанавливается надбавка в размере 10% за каждый последующий год работы (в течение 2-х лет) до достижения 80%	Трудовой кодекс РФ, ст. 148, 317. Закон Мурманской области от 29.12.2004г. №579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях

		2. Работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства	Закон Мурманской области «О внесении изменения в ст. 6 Закона Мурманской области» от 02.03.2020г.
		3. Процентная надбавка к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера – 80 %	
III. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных			
	Виды выплат	Размер выплат	Основание
1	Доплата за совмещение должностей (профессий) в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника.	Доплата в размере до 100% оклада работника, выполняющего указанные обязанности без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию	Трудовой кодекс РФ, ст. 151.
2	Доплата за расширение зоны обслуживания	Доплата в размере до 100% оклада работника, выполняющего указанные обязанности	Трудовой кодекс РФ, ст. 151.
3	Доплата за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника.	Доплата в размере до 100% оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 % оклада отсутствующего работника	Трудовой кодекс РФ, ст. 149,150
4	Доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)	Доплата в размере 35 % за каждый час работы в ночное время	Трудовой кодекс РФ, ст. 154. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 06.08.90 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время» Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554
5	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере одинарного (должностного оклада) за день сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если	Трудовой Кодекс РФ, ст. 153.

		работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
6	Доплата за сверхурочную работу	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а последующие часы – не менее чем в двойном размере.	Трудовой кодекс РФ, ст.152.
7	Доплата до минимального размера оплаты труда	Доплата до минимального размера оплаты труда, производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата <u>без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям</u> ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.	Трудовой Кодекс РФ, ст. 133,316,317
IV. Доплаты педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки			
	Виды выплат		Размер выплат
1	Индивидуальное обучение (на дому) детей с ОВЗ		Надбавка в размере 20% (Согласно ЗМО № 573)
2	Организация и проведение в учреждении конкурсов, олимпиады др. мероприятий для воспитанников		Надбавка в размере от 20% (по факту проведения)
3	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов		Надбавка в размере 10%
4	Руководство методическими объединениями и творческими группами		Надбавка в размере 20%
5	Участие в работе методических объединений, творческих групп (по факту выполнения мет. мероприятий)		Надбавка в размере 10%
6	Подготовка и участие в городском и областном конкурсе профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года»		Надбавка в размере 20% (устанавливается участнику и членам творческой группы на период подготовки к конкурсу)
7	Проведение дополнительной системной работы по образовательным программам, адаптированным образовательным программам дошкольного образования с учетом отработанного времени за каждого обучающегося		Надбавка в размере от 10%

8	Сопровождение обучающихся при сетевой форме взаимодействия при реализации общеобразовательных программ	Надбавка в размере 10%
9	Проведение системной работы с детьми, проявляющими способности в конструктивной (робототехнике), художественно-эстетической, спортивной и др. видах деятельности	Надбавка в размере от 20 до 50%
10	Участие на постоянной основе в работе психолого-педагогического консилиума Учреждения (по факту проведения и участия в заседании консилиума)	Надбавка в размере 10%
11	Выполнение на постоянной основе обязанностей секретаря психолого-педагогического консилиума Учреждения	Надбавка в размере от 10%
12	Выполнение на постоянной основе обязанностей секретаря педагогических часов, методического, педагогического совета	Надбавка в размере 10%
13	Выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии (по факту заседаний комиссии)	Надбавка в размере 10%
14	Выполнение на постоянной основе обязанностей ответственного за сайт учреждения	Надбавка в размере от 10%

Перечень видов выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера назначаются по личным докладным запискам сотрудников или ходатайствам заместителей руководителя. Данные документы предоставляются с 1 по 10 число текущего месяца за предыдущий отработанный месяц и рассматриваются Комиссией по надбавкам и доплатами другим видам материального стимулирования работников МАДОУ ДС №1 «Сказка». В предотпускной период допустимы обращения в комиссию по стимулированию труда за текущий месяц.

№п/п	Показатели	Критерии оценки	Процент выплат	
1	Стаж работы в должности «заместителя руководителя»	от 2 до 10 лет	25%	
		от 10 до 15 лет	30%	
		свыше 15 лет	35%	
2	За стаж непрерывный работы	от 1 до 5 лет включительно	30%	
		от 5 до 10 лет включительно	40%	
		от 10 до 15 лет включительно	50%	
		от 15 до 20 лет включительно	60%	
		свыше 20 лет	70%	
3	За высокую квалификацию	Высшее образование	5%	
4	Педагогам - молодым специалистам	В течение первых 3 -х лет работы	20%	
5	За интенсивность труда и высокое качество работы	пп.1 По показателям эффективности работы педагогов	Приложение № 8	
		пп.2 Повышение показателей посещаемости и снижения заболеваемости:		
		общеразвивающие группы раннего возраста и I младшие группы со списочным составом <u>более 20 человек</u>	60% и >	20%
			65% и >	25%
			70% и >	30%
		общеразвивающие группы раннего возраста и I младшие группы со списочным составом <u>менее 15 человек</u>	80% и >	20%
			85% и >	25%
			90% и >	30%
		общеразвивающие дошкольные группы (от 3-7 лет) со списочным составом <u>более 20 человек</u>	65% и >	20%
			70% и >	25%
			75% и >	30%
		общеразвивающие дошкольные группы (от 3-7 лет) со списочным составом <u>менее 17 человек</u>	75% и >	10%
			80% и >	15%
			85% и >	20%
		компенсирующие группы со списочным составом <u>10 человек</u>	80% и >	15%
85% и >	20%			
90% и >	25%			
компенсирующие группы со списочным составом <u>менее 10 человек</u>	80% и >	10%		
	85% и >	15%		
	90% и >	20%		

	снижение показателей заболеваемости (кол-во дней пропусков по болезни 1ребенком в м-ц)	2,0дн.и<	30%
	пп.3. Обеспечение 100% сбора родительской платы	5 % от начисленной родительской платы за месяц	
	пп.4. За работу без больничного листа	20%	
	пп.5. За победу в конкурсе профессионального мастерства педагогических работников «Учитель года», «Воспитатель года»	100%	
	пп.6. За степень или почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности: 6.1. за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года, «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования»	До 20%	
	6.2. за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	До 30%	
	пп.7. за государственные награды(заслуженный учитель Российской Федерации и др.)	20 000 рублей	
	пп.8.За качественную подготовку группы, Учреждения к новому учебному году, участие в других срочных, ответственных мероприятиях	10 - 50%	
	пп.9.Проведение системной работы по индивидуальному сопровождению детей-инвалидов с учетом отработанного времени за каждого обучающегося (специалист)	от 10%	
	пп.10.Проведение системной работы по индивидуальному сопровождению детей-инвалидов с учетом отработанного времени за каждого обучающегося (воспитатель группы)	от 20%	
	пп.11.Высокие результаты работы в период адаптации (снижение показателей заболеваемости, создание благоприятного психологического климата, повышение показателей посещаемости, др.)	20%	
	пп.12.Обеспечение работы групп в отсутствии основных работников (воспитателя, младшего воспитателя)	5% (за день работы при непрерывной	

			работе от 3 и более дней подряд)
		пп.13.Выполнение работ по поддержанию эстетического состояния помещений учреждения (оформление, озеленение и др.)	10 - 50%
		пп.14.Выполнение работ по поддержанию актуального состояния работы АИС «Электронный детский сад» (своевременное, достоверное внесение информации); работа в системе ПФДО	20%
		пп.15.Выполнение работ по поддержанию актуального состояния ЕГИССО (своевременное, достоверное внесение информации)	от 20%
		пп.16.Выполнение обязанностей ответственного за ведение электронных трудовых книжек (своевременное, предоставление достоверной информации)	от 20%
		пп.17.Выполнение обязанностей ответственного за поддержание актуального состояния bus.gov	от 10%
		пп.18.Выполнение обязанностей ответственного за осуществление полномочий по выплате компенсации части родительской платы	от 10%
		пп.19.Выполнение обязанностей ответственного за ведение архивной документации	от 10%
		пп.20.Выполнение обязанностей ответственного за работу с документами служебного пользования	от 10%
		пп.21.Выполнение обязанностей ответственного за регистрацию документов при зачислении детей в ДОУ, ведение личных дел воспитанников	от 10%
		пп.22.Выполнение обязанностей ответственного за предоставление статистической отчетности по посещаемости, заболеваемости и др. в соответствии с приказом Управления образования	до 20%
		пп.23.Выполнение обязанностей ответственного за ведение учета прохождения медосмотра, диспансеризации, вакцинации сотрудников	до 50%
		пп.24.Выполнение работ по двум адресам образовательной деятельности (в 2-х зданиях)	10%
		пп.25.Выполнение работ в составе выборных /назначенных комиссий	5 -15%
		пп.26.Выполнение работ по приготовлению пищи для детей, состоящих на «Д» учете».	10%
		пп.27.Учет поступления и обработка данных по платным образовательным услугам	от 10%
		пп.28. Предоставление и размещение сведений на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», являющейся федеральной государственной информационной системой	10%
		пп.29.Выполнение работ (приём, регистрация, обработка документов) в системе ПГС	до 30%

Приложение №8
к Положению по оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Сказка» (т.о. Полярный)

Показатели педагогов

Приложение №9
к Положению по оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Сказка» (г.о. Полярный)

**Порядок установления премии
за успешное и качественное выполнение работ и заданий**

Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением. Предложения о размере премирования, частичного или полного лишения премии работников вносят заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, заведующий производством, Комиссия по распределению доплат, надбавок и других видов материального поощрения и стимулирования, с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Окончательное решение о размере премирования, частичного или полного лишения премии принимает руководитель Учреждения и оформляет приказом.

	Категория назначения	Условия премирования	Сумма выплат, в размере:
1	Единовременная премия в честь юбилейных дат: 50-летие – женщин; 55 – летие - мужчин	За многолетний, добросовестный труд	2-х должностных окладов
2	Единовременная премия в честь Международного женского дня, Дня защитника отечества, Дня учителя и дошкольного работника	За высокое качество работы, многолетний, добросовестный труд	Из фонда экономии бюджета
3	Премия за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.	<ul style="list-style-type: none"> ✓Высокое качество выполнения должностных обязанностей, в т.ч. четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов и поручений. ✓Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на качество работы сотрудника. ✓Отсутствие детского травматизма. ✓Соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности. ✓Отсутствие дисциплинарных взысканий. ✓Участие, в течениесоответствующего рабочего периода, в выполнении важных срочных работ. ✓Участие в общественной жизни ДООУ, работа в комиссиях ✓Ежедневное образцовое содержание групповых помещений, кабинетов 	Из фонда экономии бюджета (от 10% одного должностног о оклада)

		✓Высокое качество организации финансово-хозяйственной деятельности (своевременное, без замечаний, предоставление квартальной, годовой отчетности).	
5	Единовременная премия по итогам учебного года	✓За личный вклад в обеспечение эффективности работы Учреждения: -внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового педагогического опыта работы; -высокое качество организации административно-хозяйственной работы; -качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.	Из фонда экономии бюджета (от 10% одного должностного оклада)
6	Ежегодная разовая материальная помощь педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений	За отчетный период с учетом отработанного времени, по основному месту работы, пропорционально должностного оклада	Один должностной оклад
7	Единовременное пособие педагогам-молодым специалистам	При устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения	в размере 6 должностных окладов
	Единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту	Однократно, впервые приступившему к работе в учреждении после «31» августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда),	в размере 100 000 рублей
8	Единовременное пособие педагогическим работникам	При увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы)	в размере 3 должностных окладов
9	Единовременная премия к празднованию Нового года	За высокое качество работы, добросовестный труд, по итогам календарного года	Из фонда экономии бюджета
Показатели снижения премии			Размер
	<ul style="list-style-type: none"> ✓Нарушение трудовой дисциплины ✓Низкий уровень исполнительской дисциплины ✓Ненадлежащее выполнение должностных обязанностей ✓Нарушение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, пожарной, антитеррористической безопасности. 		от 50 до 100%
Показатели лишения премии			Размер
	<ul style="list-style-type: none"> ✓Травматизм воспитанников ✓Дисциплинарное взыскание ✓Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников 		100%

- ✓ Премии выплачиваются за счет стимулирующей части ФОТ и фонда экономии заработной платы
- ✓ Премия максимальным размером не ограничивается.
- ✓ Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.
- ✓ Работникам, не проработавшим полный отчетный период, начисление премии производится пропорционально отработанному времени.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Воспитатель (включая старшего)

Период: эффективность работы за _____ Ф.И.О: _____

Критерии установления доплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления доплат стимулирующего характера (условия выплаты)	Размер доплат стимулирующего характера в баллах(до 5 б)	Значение критериев	Периодичность доплат стимулирующего характера	Мероприятия
Группа критериев: успешность образовательной деятельности педагогического работника(повышение качества предоставления государственной услуги)					
1.Участие педагогов в реализации основной образовательной программы дошкольного образования	1.1 Составление представлений на ТПМПК, ЦПМПК (для общеразвивающих групп) за каждое	1 б.		Сентябрь – ноябрь	
	1.2 Победа воспитанников в творческих конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней (наличие сертификатов)	2б.	Учитываются конкурсы в которых воспитанник занял 1, 2,3 место, Гран-при и Лауреаты.	Декабрь – февраль	
Реализация дополнительных проектов, планов взаимодействия	Уровень ДОУ Муниципальный уровень/ Территориальный уровень. Всероссийский / Международный Участие	3б. 3б. 1б.		Март – май	

Организация работы с родительской общественностью	<p>1.3 Реализация мероприятий в рамках проектной деятельности:</p> <p>Долгосрочный проект согласно плану образовательной работы ДОО (ежемесячные мероприятия)</p> <p>Среднесрочный проект (по итогам завершения проекта) от 1 месяца до 3 месяцев.</p> <p>Краткосрочный (по итогам завершения проекта) от 1 недели до 1 месяца.</p>	<p>26</p> <p>36.</p> <p>16.</p>	<p>Правильно оформленный проект, по итогам проведения проекта предоставляется паспорт и мероприятия реализации проекта Не более одного из видов проекта в месяц <u>(не более 2- краткосрочных в месяц, для младших групп)</u>. (Сроки проектной деятельности – основание Е.Н. Веракса, А.Н. Веракса «Проектная деятельность дошкольников»)</p>		
	<p>1.4 Привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях с детьми, организация участия родителей в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и др. Уровни:</p> <p>– ДОО</p> <p>– Муниципальный /Территориальный</p> <p>– Областной (Мурманская обл)</p> <p>– Всероссийский/Международный</p> <p>– Участие</p>	<p>26.</p> <p>36.</p> <p>36.</p> <p>36.</p> <p>16.</p>			
Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника					
2.Активное повышение уровня профессиональной компетентности, квалификации.	<p>2.1 Организация мастер – классов, проведение открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях, предоставление опыта на МО, ТМО, обобщение опыта и т. д</p> <p>Уровни:</p>	<p>26.</p>	<p>Предоставление разработки и отчета по реализации</p>	<p>Сентябрь – ноябрь</p> <p>Декабрь – февраль</p>	

Трансляция передового педагогического опыта	-ДОУ -Муниципальный -Областной /Региональный	36. 46.		Март – май	
	2.2 Профессиональные конкурсы, различных уровней в соответствии с рекомендуемым перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ". https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators?ysclid=lnu0hvwymw10024374 Уровни: Территориальный/Муниципальный /Региональный Всероссийский /Международный	46. 46.	Подтверждение		
	2.3 Публикации и проекты (руководствуясь перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ") https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators?ysclid=lnu0hvwymw10024374	16.	Подтверждение (сертификат, свидетельство и т.п.)		
3. Инновационные разработки	Инновационная деятельность (муниципальные, региональные, федеральные инновационные площадки, пилотные, стажировочные площадки муниципального, регионального,	36.	Отчет о фактической проделанной работе в рамках функционирования площадки за отчетный период		

	федерального уровня; муниципальные координационные центры, опорные площадки, творческие группы) за каждый уровень.				
4. Оценка качества работы в коллективе	Участие в общественной деятельности (помощь в организации/исполнение ролей на чужой группе) -основная -второстепенная	2б. 1б.	Подтверждение		
ПРЕМИАЛЬНЫЕ баллы					
5. Проявление инициативы	Замена временно отсутствующего воспитателя	1б - 5б	Наличие и количество дополнительных смен по таблице	Сентябрь – ноябрь Декабрь – февраль	
Штрафные баллы					
8. Штрафные баллы	- Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение трудовой дисциплины;	-5б.	Документальное подтверждение, Каждый случай будет разбираться отдельно.	Март – май	
	Лишение баллов за травму воспитанников	-7б.	Документальное подтверждение		
	Лишение баллов, если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ	-7б.	Документальное подтверждение		
	За не своевременную сдачу отчетной документации	-7б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За нарушение режима дня, санитарных норм	-2б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За замечания по внутреннему контролю	-1б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За нарушение пожарной безопасности	-3б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За несвоевременную родительскую плату	-5б.	Более 3-х месяцев подряд.		

			Каждый отдельный случай будет разбираться на Совете		
	Указать период больничного листа / отпуска (если был в отчетный период)				
ИТОГО		+60/-37			

Ф.И.О _____ (Воспитатель, воспитатель изо, старший воспитатель) _____

/подпись

Проверил карту:

/подпись

С количеством баллов ознакомлена, согласна/ не согласна (подчеркнуть нужное)

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Музыкальный руководитель, инструктор по физвоспитанию

Период: эффективность работы за _____

Ф.И.О: _____

Критерии установления доплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления доплат стимулирующего характера (условия выплаты)	Размер доплат стимулирующего характера в баллах(до 5 б)	Значение критериев	Периодичность доплат стимулирующего характера	Мероприятия
Группа критериев: успешность образовательной деятельности педагогического работника(повышение качества предоставления государственной услуги)					
1.Участие педагогов в реализации основной образовательной программы дошкольного образования.	1.1 Победа воспитанников в творческих конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней (наличие сертификатов) Уровень ДОУ Муниципальный уровень/ Территориальный уровень. Всероссийский / Международный Участие	2б. 3б. 3б. 1б.	Учитываются конкурсы, в которых воспитанник занял 1, 2, 3 место, Гран-при и Лауреаты.	Сентябрь – ноябрь Декабрь – февраль Март – май	
Реализация дополнительных проектов.	1.2 Реализация мероприятий в рамках проектной деятельности:				
Организация работы с родительской общественностью	Долгосрочный проект согласно плану образовательной работы ДОО (ежемесячные мероприятия) Среднесрочный проект (по итогам завершения проекта) от 1 месяца до 3 месяцев.	2б 3б. 1б.	Правильно оформленный проект, по итогам проведения проекта предоставляется паспорт и мероприятия реализации проекта. Не более одного из видов проекта в месяц (не более 2 краткосрочных в месяц для младших групп) . Сроки проектной деятельности – основание Е.Н. Веракса, А.Н.		

	Краткосрочный (по итогам завершения проекта) от 1 недели до 1 месяца.		Веракса «Проектная деятельность дошкольников»		
	<p>1.3 Привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях с детьми, организация участия родителей в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и др. Уровни:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ДОУ – Муниципальный /Территориальный – Областной (Мурманская обл) – Всероссийский/Международный – Участие 	<p>26. 36. 36. 36. 16.</p>	Подтверждение		
	<p>1.4 Организация взаимодействия с родителями, работа сайта ДОУ (написание статьи и подбор фото и видеоматериалов, связанных с профессиональной функцией):</p> <ul style="list-style-type: none"> -статья -видеоматериал 	<p>36. 56.</p>	Подтверждение		
Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника					
2.Активное повышение уровня профессионально	2.1 Организация мастер – классов, проведение открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях,		Предоставление разработки и отчета по реализации	Сентябрь – ноябрь	

й компетентности, квалификации. Трансляция передового педагогического опыта	предоставление опыта на МО, ТМО, обобщение опыта и т. д Уровни: -ДОУ -Муниципальный -Областной /Региональный	26. 36. 46.		Декабрь – февраль Март – май	
	2.2 Профессиональные конкурсы, различных уровней в соответствии с рекомендуемым перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ". https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators?ysclid=lnu0hvwymw10024374 Уровни: Территориальный/Муниципальный /Региональный Всероссийский /Международный	46. 46.	Подтверждение		
	2.3 Публикации и проекты (руководствуясь перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ") https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators?ysclid=lnu0hvwymw10024374	16.	Подтверждение (сертификат, свидетельство и т.п.)		
4. Инновационные	Инновационная деятельность (муниципальные, региональные,	36.	Отчет о фактической проделанной работе в рамках		

разработки	федеральные инновационные площадки, пилотные, стажировочные площадки муниципального, регионального, федерального уровня; муниципальные координационные центры, опорные площадки, творческие группы) за каждый уровень.		функционирования площадки за отчетный период		
5. Оценка качества работы в коллективе	Участие в общественной деятельности, помощь в организации/исполнении ролей -основная -второстепенная				
Штрафные баллы					
8. Штрафные баллы	- Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение трудовой дисциплины;	-5б.	Документальное подтверждение, Каждый случай будет разбираться отдельно.	Сентябрь – ноябрь	
	Лишение баллов за травму воспитанников	-7б.	Документальное подтверждение	Декабрь – февраль	
	Лишение баллов, если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ	-7б.	Документальное подтверждение	Март – май	
	За не своевременную сдачу отчетной документации	-7б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За нарушение режима дня, санитарных норм	-2б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За замечания по внутреннему контролю	-1б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За нарушение пожарной безопасности	-3б.	Подтверждение (журнал замечаний)		

	За несвоевременную родительскую плату	-56.	Более 3-х месяцев подряд. Каждый отдельный случай будет разбираться на Совете		
	Указать период больничного листа / отпуска (если был в отчетный период)				
ИТОГО		+60/-37			

Ф.И.О _____ (Музыкальный руководитель, инструктор по физвоспитанию) _____

/подпись

Проверил карту:

/подпись

С количеством баллов ознакомлена, согласна/ не согласна (подчеркнуть нужное)

	от 2 дней до 1 месяца.		Веракса«Проектная деятельность дошкольников»		
	<p>1.3 Консультирование по запросу родителей общеразвивающих групп (не на своих группах)</p> <p>1.4 Организация взаимодействия с родителями, работа сайта ДОУ (написание статьи и подбор фото и видеоматериалов, связанных с профессиональной функцией):</p> <p>-статья -видеоматериал</p>	<p>2-8 б.</p> <p>36 56</p>	<p>Фиксируется в тетради консультаций для родителей. За каждую консультацию</p> <p>Необходимо предоставить ссылку для размещения на сайте на видеоматериал. Статья и видеоматериалы высылаются Е. С. Тимофеевой</p>		
	<p>1.5 Привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях с детьми, организация участия родителей в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и др.</p> <p>Уровни:</p> <p>– ДОУ – Муниципальный/Территориальный – Региональный/Всероссийский</p> <p>-Участие</p>	<p>16. 36. 26. 16.</p>			
Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника					

2. Активное повышение уровня профессиональной компетентности, квалификации. Формирование передового педагогического опыта;	2.1 Организация мастер – классов, проведение открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях, предоставление опыта на МО, ТМО, обобщение опыта и т. д Уровни: -ДОУ -Муниципальный -Областной /Региональный	26. 36. 46.	Доля мероприятий, в которых педагог ОУ принял участие, к общему количеству состоявшихся мероприятий. Предоставление разработки и отчета по реализации	Ежемесячно	
	2.2 Профессиональные конкурсы, различных уровней в соответствии с рекомендуемым перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ"(ссылка на сайт с конкурсами: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators? Уровни: Муниципальный /Региональный Всероссийский	46. 46.			
	2.3 Публикации (руководствуясь перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ")	26.			
3.Инновационные разработки	Инновационная деятельность (муниципальные, региональные, федеральные инновационные площадки, пилотные, стажировочные площадки муниципального, регионального, федерального уровня; муниципальные координационные центры, опорные площадки, творческие группы) за каждый уровень.	36.	отчет о фактической проделанной работе в рамках функционирования площадки за отчетный период		

Штрафные баллы					
Штрафные баллы	- Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение трудовой дисциплины;	-5б.	Документальное подтверждение, Каждый случай будет разбираться отдельно.	ежемесячно	
	Лишение баллов за травму воспитанников	-7б.	Документальное подтверждение	ежемесячно	
	Лишение баллов если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ	-7б.	Документальное подтверждение	ежемесячно	
	За не своевременную сдачу отчетной документации	-7б.	Документальное подтверждение (журнал замечаний)	ежемесячно	
	За нарушение режима дня, санитарных норм	-2б.	Документальное подтверждение (журнал замечаний)	ежемесячно	
	За замечания по внутреннему контролю	-1б.	Документальное подтверждение (журнал замечаний)	ежемесячно	
	За нарушение пожарной безопасности	-3б.	Документальное подтверждение (журнал замечаний)	ежемесячно	
Причина отсутствия	Указать период больничного листа / отпуска (если был в отчетный период)				
ИТОГО		+60/-32			

Ф.И.О _____ (Педагог-психолог,учитель-логопед,учитель-дефектолог)) _____

/подпись/

Проверил карту:

/подпись

С количеством баллов ознакомлена, согласна/ не согласна (подчеркнуть нужное)

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Социальный педагог

Период: эффективность работы за _____

Ф.И.О: _____

Критерии установления доплат стимулирующего характера	Показатели деятельности для установления доплат стимулирующего характера (условия выплаты)	Размер доплат стимулирующего характера в баллах(до 5 б)	Значение критериев	Периодичность доплат стимулирующего характера	Мероприятия
Группа критериев: успешность образовательной деятельности педагогического работника(повышение качества предоставления государственной услуги)					
1.Участие педагогов в реализации основной образовательной программы дошкольного образования	1.1 Победа воспитанников в творческих конкурсах, соревнованиях, фестивалях различных уровней (наличие сертификатов)	2б.	Учитываются конкурсы, в которых воспитанник занял 1, 2,3 место, Гран-при и Лауреаты.	Сентябрь – ноябрь Декабрь – февраль Март – май	
	Уровень ДОУ Муниципальный уровень/ Территориальный уровень. Всероссийский / Международный Участие	3б. 3б. 1б.			
Реализация дополнительных проектов	1.2 Реализация мероприятий в рамках проектной деятельности:		Правильно оформленный проект, по итогам проведения проекта предоставляется паспорт и мероприятия реализации проекта Не более одного из видов проекта в месяц (не более 2-краткосрочных в месяц, для младших групп) . (Сроки проектной деятельности –		
Организация работы с родительской общественностью	Долгосрочный проектсогласно плану образовательной работы ДОО (ежемесячные мероприятия) Среднесрочный проект (по итогам завершения проекта) от 1 месяца до 3 месяцев.	2б 3б.			

	Краткосрочный (по итогам завершения проекта) от 1 недели до 1 месяца.	16.	основание Е.Н. Веракса, А.Н. Веракса «Проектная деятельность дошкольников»)		
	1.3 Организация взаимодействия с родителями, работа сайта ДОУ (написание статьи и подбор фото и видеоматериалов, связанных с профессиональной функцией): -статья -видеоматериал	36. 56.	Подтверждение		
	1.4 Привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях с детьми, организация участия родителей в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и др. Уровни: – ДОУ – Муниципальный /Территориальный – Областной (Мурманская обл) – Всероссийский/Международный – Участие	26. 36. 36. 36. 16.			
Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника					
2.Активное повышение	2.1 Организация мастер – классов, проведение открытых занятий,		Предоставление разработки и отчета по реализации	Сентябрь –	

<p>уровня профессиональной компетентности, квалификации.</p> <p>Трансляция передового педагогического опыта.</p>	<p>выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях, предоставление опыта на МО, ТМО, обобщение опыта и т. д</p> <p>Уровни: -ДОУ -Муниципальный -Областной /Региональный</p>	<p>26. 36. 46.</p>		<p>ноябрь</p> <p>Декабрь – февраль</p> <p>Март – май</p>		
	<p>2.2 Профессиональные конкурсы, различных уровней в соответствии с рекомендуемым перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ". https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators?ysclid=lnu0hvwymw10024374</p> <p>Уровни: Территориальный/Муниципальный /Региональный Всероссийский /Международный</p>	<p>46. 46.</p>	Подтверждение			
	<p>2.3 Публикации и проекты (руководствуясь перечнем Министерства просвещения Российской Федерации, а так же конкурсах, проводимых Министерством образования и науки Мурманской области или МБУО "ИМЦ") https://edu.gov.ru/activity/main_activities/talent_support/competitions_for_educators?ysclid=lnu0hvwymw10024374</p>	<p>16.</p>	Подтверждение (сертификат, свидетельство и т.п.)			

3. Инновационные разработки	Инновационная деятельность (муниципальные, региональные, федеральные инновационные площадки, пилотные, стажировочные площадки муниципального, регионального, федерального уровня; муниципальные координационные центры, опорные площадки, творческие группы) за каждый уровень	36.	Отчет о фактической проделанной работе в рамках функционирования площадки за отчетный период		
4. Оценка качества работы в коллективе	Участие в общественной деятельности (помощь в организации/исполнение ролей) -основная -второстепенная	26. 16.			
ПРЕМИАЛЬНЫЕ баллы					
5. Проявление инициативы	Замена временно отсутствующего воспитателя	16 - 56	Наличие и количество дополнительных смен по табелю	Сентябрь – ноябрь Декабрь – февраль	
Штрафные баллы					
6. Штрафные баллы	- Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение трудовой дисциплины;	-56.	Документальное подтверждение, Каждый случай будет разбираться отдельно.	Март – май	
	Лишение баллов за травму воспитанников	-76.	Документальное подтверждение		
	Лишение баллов, если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ	-76.	Документальное подтверждение		
	За не своевременную сдачу отчетной документации	-76.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За нарушение режима дня, санитарных норм	-26.	Подтверждение (журнал замечаний)		

	За замечания по внутреннему контролю	-1б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За нарушение пожарной безопасности	-3б.	Подтверждение (журнал замечаний)		
	За несвоевременную родительскую плату	-5б.	Более 3-х месяцев подряд. Каждый отдельный случай будет разбираться на Совете		
	Указать период больничного листа / отпуска (если был в отчетный период)				
ИТОГО		+60/-37			

Ф.И.О _____ (Социальный педагог) _____

/подпись/

Проверил карту:

/подпись

С количеством баллов ознакомлена, согласна/ не согласна (подчеркнуть нужное)