

Заведующий МБДОУ д/с № 24



И.В.Александрова

2024г.



Председатель ПК

Черная И.С.

2024г.

Изменения

к коллективному договору

муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения детский сад № 24

города Славянска-на-Кубани муниципального

образования Славянский район

действующего с 02.12.2022г. по 01.12.2025 г

Принято на общем собрании трудового коллектива

01.04.2024 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора соглашения (изменений, дополнений к коллективному договору, соглашению)

Дата 01.04.2024 № 134/0506-И/2024

Handwritten signature and stamp of the registration officer.

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детский сад № 24 города Славянска-на-Кубани**  
**муниципального образования Славянский район**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 24, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (далее – Постановление № 31);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31/3-30);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих"

(далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: "Литейные работы", "Сварочные работы", "Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давилые работы", "Кузнечно-прессовые и термические работы", "Механическая обработка металлов и других материалов", "Металлопокрытия и окраска", "Эмалирование", "Слесарные и слесарно-сборочные работы" (далее – Постановление № 45);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"(далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 339н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования); Постановление главы от 27.12.2023 года №5792

постановление главы муниципального образования Славянский район от 27 декабря 2023 г. № 5792 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 г. № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район»

отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления администрации муниципального образования Славянский район;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБДОУ д/с № 32 в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МБДОУ д/с № 32, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник МБДОУ д/с № 32, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру,

утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник МБДОУ д/с № 32 (за исключением работников ДОУ, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3<sup>1</sup>, 4, 4<sup>1</sup> статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом №547н, Приказом № 559н, Приказом №761н, Приказом №541н, Приказом №251н, Приказом №916н, Приказом №126н, либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МБДОУ д/с № 32 за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 24 за счет средств бюджета муниципального образования Славянский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБДОУ д/с № 24 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

1.4. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МБДОУ д/с № 24 ;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24 устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Краснодарской краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника МБДОУ д/с № 24, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками МБДОУ д/с № 24 рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника ДОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника МБДОУ д/с № 24 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. На основе муниципального Положения МБДОУ д/с № 24 разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников МБДОУ д/с № 24, предусматриваемый Управлением, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МБДОУ д/с № 24 не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБДОУ д/с №

24 в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Славянский район и иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

## **2. Основные условия оплаты труда работников .**

2.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ д/с № 24 применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 31/3-30, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н, в соответствии с *приложением 1 к настоящему Положению*: отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:



1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 1 квалификационный разряд – 8121 рубль;
- 2 квалификационный разряд – 8365 рублей;
- 3 квалификационный разряд – 8616 рублей;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) отнесенным к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 4 квалификационный разряд – 8875 рублей;
- 5 квалификационный разряд – 9142 рубль;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

- 6 квалификационный разряд – 9417 рублей;
- 7 квалификационный разряд – 9700 рублей;

3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

- 4 квалификационный уровень – 9991 рубль;
- 4 квалификационный уровень – 10291 рубль.

2.4.2. По общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, в соответствии с *приложением 2 к Положению*:

отнесенным к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

- 1 квалификационный уровень – 8365 рублей;
- 2 квалификационный уровень – 8449 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень	– 8616 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	– 8703 рубля;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	– 8789 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	– 8875 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	– 8961 рубль;
2 квалификационный уровень	– 8703 рубля;
3 квалификационный уровень	– 8961 рубль;
4 квалификационный уровень	– 9047 рублей;
5 квалификационный уровень	– 9133 рубля;
отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень	– 8875 рублей;
2 квалификационный уровень	– 8964 рубля;
3 квалификационный уровень	– 9053 рубля;
4 квалификационный уровень	– 9142 рубля;
5 квалификационный уровень	– 9230 рублей;
отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:	
1 квалификационный уровень	– 10291 рубль;
2 квалификационный уровень	– 10394 рубля;
3 квалификационный уровень	– 10497 рублей.

2.4.3. По занимаемым должностям работников МБДОУ д/с № 24 и на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н, в соответствии с *приложением 3 к Положению*:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	– 8616 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	– 9991 рубль;
2 квалификационный уровень	– 10091 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	– 12522 рубля;
2 квалификационный уровень	– 13524 рубля;
3 квалификационный уровень	– 13649 рублей;

4 квалификационный уровень – 13775 рублей;  
отнесенным к ПКГ должностей руководителей  
структурных подразделений:

1 квалификационный уровень – 12730 рублей;

2 квалификационный уровень – 14003 рубля;

2.4.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе  
ПКГ, утвержденных приказом № 526, приказом № 541-н в соответствии с  
приложением № 4 к Положению :

отнесённым к ПКГ должностей среднего медицинского персонала :

1 квалификационный уровень- -9700 рублей

2 квалификационный уровень- -9797 рублей

3 квалификационный уровень- -9895 рублей

4 квалификационный уровень- -9994 рубля

5 квалификационный уровень- -10094 рубля

2.5 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы работников по должностям, не вошедшим в  
профессиональные квалификационные группы:

специалист, специалист по закупкам- -8875 рублей

контрактный управляющий- -13464 рубля

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников МБДОУ д/с № 24 устанавливаются руководителем учреждения на  
основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых  
ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным  
уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти,  
осуществляющим функции по выработке государственной политики и  
нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников МБДОУ д/с № 24, не включенных в ПКГ, устанавливаются  
руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,  
которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной  
деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 24  
подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников  
(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости  
от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда  
определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам  
МБДОУ д/с № 24 устанавливается в соответствии с *Приложением 8 к*

*Положению.*

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБДОУ д/с № 24 устанавливаются в соответствии с *Приложением 9 к Положению.*

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в *Приложении 10 к Положению.*

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам МБДОУ д/с № 24 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в *Приложении 11 к Положению.*

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 24, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МБДОУ д/с № 24 осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МБДОУ д/с № 24, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу МБДОУ д/с № 24 с вредными условиями труда, составляет четыре процента: повар; воспитатель; медицинская сестра, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец.одежды. Выплачивается *Приложение № 14 к Положению.*

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной

работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МБДОУ д/с № 24 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах;

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется

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

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за специфику работы в МБДОУ д/с № 24 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с *приложением 12 к Положению*.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МБДОУ д/с № 24

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью ДОУ по реализации образовательных программ:

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечнем и размеры которых могут утверждаться приказом Управления.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками МБДОУ д/с № 24 с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение портфолио воспитанника в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

4) локальными нормативными актами МБДОУ д/с № 24 – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного

процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.9 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МБДОУ д/с № 24.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МБДОУ д/с № 24 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.11. Отдельным категориям работников МБДОУ д/с № 24 приказом Управления могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

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

4.1. Работникам ДОУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого сохранена или отменена на основании локального акта МБДОУ д/с № 24 .

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам ДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с

учетом приложений 10 и 11 к Положению.

Установленные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МБДОУ д/с № 24 :

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%;

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

установленные размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

установленные размеры повышающего коэффициента работникам МБДОУ д/с № 24 за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника. МБДОУ д/с № 24.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке.



Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МБДОУ д/с № 24 .

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МБДОУ д/с № 24, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МБДОУ д/с № 32 за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ д/с № 24 , если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

Установленный размер повышающего коэффициента – до 2.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников МБДОУ д/с № 24 , реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее – отдельные категории работников МБДОУ д/с № 24 , ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников ДОУ составляют:

2000 рублей – за специфику работы воспитателям, младшим воспитателям, музыкальным руководителям, учителям – логопедам.

4.1.8. Премияльные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ д/с № 24;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ д/с № 24 ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МБДОУ д/с № 24 , так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МБДОУ д/с № 24 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается работникам ДОУ вне зависимости от занимаемой должности:

работникам общеобразовательных учреждений – ко Дню дошкольного работника (27 сентября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МБДОУ д/с № 24 при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном

размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МБДОУ д/с № 24 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ДОУ с учетом разработанных в МБДОУ д/с № 24 критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБДОУ д/с № 24 по согласованию с представительным органом работников МБДОУ д/с № 24 Приложение № 15.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБДОУ д/с № 24 в пределах фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 24.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат

стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБДОУ д/с № 24 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ д/с № 24, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБДОУ д/с № 24, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя МБДОУ д/с № 24 ;

остальных работников МБДОУ д/с № 24 занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников МБДОУ д/с № 24 приказом начальника Управления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя МБДОУ д/с № 24 .

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 24 устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 24 устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости ДОУ. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в *приложении 13* к Положению.

5.2.3. Порядок отнесения МБДОУ д/с № 24 по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение МБДОУ д/с № 24 по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МБДОУ д/с № 24 устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 24 .

5.2.5. Трудовой договор с руководителем ДОУ заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителям МБДОУ д/с № 24 могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ д/с № 24, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МБДОУ д/с № 32 (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя МБДОУ д/с № 24 и средней заработной платы работников списочного состава МБДОУ д/с № 24 определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя МБДОУ д/с № 24 на среднюю заработную плату работников списочного состава этого ДОУ (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей МБДОУ д/с № 24 и средней заработной платы работников МБДОУ д/с № 24 может быть увеличен по решению Управления в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

По решению Управления руководителю МБДОУ д/с № 24, его заместителям на определенный период устанавливается предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя МБДОУ д/с № 24 и не более 5,0 для заместителей руководителя МБДОУ д/с № 24.

5.5. По решению Управления руководителям МБДОУ д/с № 24 установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МБДОУ д/с № 24, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ д/с № 24 определяются Управлением.

5.6. Руководители МБДОУ д/с № 24, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же МБДОУ д/с № 24.

Оплата труда руководителей ДОУ и заместителей руководителей за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который выполняется руководителем МБДОУ д/с № 24, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем МБДОУ д/с № 24, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителям ДОУ по решению Управления устанавливаются премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МБДОУ д/с № 24 в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МБДОУ д/с № 24, установленными Управлением.

Размеры премирования руководителя МБДОУ д/с № 24, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем МБДОУ д/с № 24 сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МБДОУ д/с № 24 приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного МБДОУ д/с № 24, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МБДОУ д/с № 24 не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления о возложении временного исполнения обязанности руководителя МБДОУ д/с № 24 указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МБДОУ д/с № 24 с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующей МБДОУ д/с № 24.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 24 (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – приказом Управления;

работникам МБДОУ д/с № 24 (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом МБДОУ д/с № 24 и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя МБДОУ д/с № 24 – Управление;

работников МБДОУ д/с № 24 (за исключением руководителя учреждения) – руководитель МБДОУ д/с № 24 на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МБДОУ д/с № 24, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 24 работникам выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника ДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МБДОУ д/с № 24 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МБДОУ д/с № 24 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;  
за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени,.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МБДОУ д/с № 24 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Управлением может быть предоставлено МБДОУ д/с № 24 право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МБДОУ д/с № 24, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МБДОУ д/с № 24 (с учетом требований Управления) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МБДОУ д/с № 24 руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя МБДОУ д/с № 24.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МБДОУ д/с № 24, сформированным в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МБДОУ д/с № 24, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МБДОУ д/с № 24, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МБДОУ д/с № 24 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников МБДОУ д/с № 24 (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МБДОУ д/с № 24 .

Порядок проведения тарификации работников учреждения, форма штатного расписания и все необходимые данные для его составления, включая тарификационные списки работников учреждения утверждаются приказом Управления.

6.7. Приказами Управления утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) МБДОУ д/с № 24;

административно-управленческому персоналу МБДОУ д/с № 24;

вспомогательному персоналу МБДОУ д/с № 24;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБДОУ д/с № 24.

#### Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 24

\_\_\_\_\_ Александрова И.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.



**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**и квалификационные разряды по квалификационным  
уровням общих профессий рабочих муниципальных  
образовательных учреждений и муниципальных  
учреждений образования**

1. Общие профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (с 1 января 2024 г.)	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС: дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ; уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8121 8365 8616	1 2 3

1. Общие профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (с 1 января 2024 г.)	Квалификационный разряд Работ
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС: повар	8875 9142	4 5

## Приложение № 2

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),**

**СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования**

1.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 01 января 2024г.)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	делопроизводитель,	8365	0,00
	специалист по закупкам	8875	0
	контрактный управляющий	13464	0

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2024 г.)	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством,	8703	0,00

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые

должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2024 г.)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда,	8875	0,00

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24

\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),  
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры  
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов  
(должностных окладов) по занимаемым должностям работников  
муниципальных образовательных учреждений и муниципальных  
учреждений образования**

**1. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-  
вспомогательный персонал второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2024г.)	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9991	0,00

**Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»**

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад 01.01.2024 г	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12522	0,00

Приложение № 4

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24

\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ  
ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры  
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов  
(должностных окладов) по занимаемым должностям медицинских  
работников муниципальных образовательных учреждений и  
муниципальных учреждений образования**

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и  
фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад (с 1 января 2024 г.)	Повышающий коэффициент
5 квалификационный уровень	Медицинская сестра	9895	0,0
	Старшая медицинская сестра	10094	0,00

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

## Перечень общеотраслевых профессий рабочих

### Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационны й уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дворник;</li> <li>- кастелянша;</li> <li>- кладовщик;</li> <li>- кухонный рабочий;</li> <li>- машинист по стирке и ремонту спецодежды;</li> <li>- повар;</li> <li>-уборщик служебных помещений;</li> <li>- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</li> </ul>
2 квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

### Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационн ый уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повар;</li> <li>- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</li> </ul>
2 квалификационн ый уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повар;</li> </ul>



3 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:
4 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

**Перечень общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационны й уровень	- агент по закупкам; - делопроизводитель;
2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший».

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационн ый уровень	Секретарь руководителя
2 квалификационн ый уровень	- заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.
3 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория. Заведующий производством (шеф-повар)
4 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».
5 квалификационн ый уровень	Начальник (заведующий) мастерской.

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	- психолог; специалист по охране труда;
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера.

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.

«\_\_»\_\_\_\_\_2024г.

«\_\_»\_\_\_\_\_2024г.

### **Перечень должностей работников образования**

#### **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням

#### **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	- младший воспитатель.

#### **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	- инструктор по физической культуре; - музыкальный руководитель.
2 квалификационный уровень	- педагог дополнительного образования.
3 квалификационный уровень	- воспитатель; - педагог-психолог.
4 квалификационный уровень	- старший воспитатель; - учитель-логопед (логопед). -тьютор;

#### **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного

	образования детей*.
2 квалификационн ый уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.

\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район  
УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**ПОРЯДОК**

## **исчисления заработной платы педагогическим работникам**

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников ДОУ, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район (далее – образовательное учреждение).

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район (далее – Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогов, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПК  
Чёрная И.С..  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

Заведующий МБДОУ д/с № 24  
Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников к Положению о системе оплаты труда и премирования работников МБДОУ д/с № 24, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБДОУ д/с № 24 которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками МБДОУ д/с № 24 при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ д/с № 24 ;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МБДОУ д/с № 24 (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБДОУ д/с № 24 оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника МБДОУ д/с № 24

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МБДОУ д/с № 24 на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МБДОУ д/с № 24 для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников, установленной приказом начальника Управления по занимаемой должности педагогического работника учреждения.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников МБДОУ д/с № 24 которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ д/с № 24, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МБДОУ д/с № 24 самостоятельно.

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24



\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается  
в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
------------------------------------------	-------------------------

1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основбезопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе),

1	2
	<p>по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>

1	2
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 11  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.

**ПОРЯДОК**  
**зачета педагогическим работникам**  
**ОО в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях**  
**(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего**  
**и среднего профессионального образования**  
**и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам к Положению о системе оплаты труда и премирования работников МБДОУ д/с № 32 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МБДОУ д/с № 24 в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МБДОУ д/с № 24 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МБДОУ д/с № 32 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего

профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение № 12  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**ВЫПЛАТЫ  
за специфику работы работникам**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
3	Педагогическим работникам МБДОУ д/с № 32 за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МБДОУ д/с № 32 за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов

Приложение № 13  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.



« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
 должностных окладов руководителей  
 муниципальных образовательных учреждений и  
 муниципальных учреждений образования  
 муниципального образования Славянский район

№ п/п	Муниципальные образовательные учреждения и муниципальные учреждения Образования муниципального образования Славянский район (далее соответственно – МОУ, МУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений в рублях (далее – минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей МОУ, МУ
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1	2	3
<b>I. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Славянский район</b>		
1	МОУ I группы по оплате труда руководителей до 100 воспитанников (включительно)	26000,00
2	МОУ II группы по оплате труда руководителей от 101 до 150 воспитанников от 151 до 200 воспитанников	1,1 1,2
3	МОУ III группы по плате труда руководителей от 201 до 250 воспитанников от 251 до 300 воспитанников	1,3 1,4
4	МОУ IV группы по оплате труда руководителей от 301 до 350 воспитанников 351 воспитанников и более	1,5 1,6

Приложение № 14  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 32  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.

«\_\_»\_\_\_\_\_2024г.

«\_\_»\_\_\_\_\_2024г.

**Перечень должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера**

должность	Размер доплаты к окладу, ставке, %	Основание для выплаты
воспитатель	4	Результаты специальной оценки условий труда в МБДОУ д/с № 32
повар	4	
Медсестра	4	
кухонный рабочий	4	
машинист по стирке и ремонту спец.одежды	4	

Приложение № 15  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 24**

#### **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», от 29.12. 2012 №273-ФЗ, постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования); Постановление главы от 27.12.2023 года № 5792

Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда для работников МБДОУ д/с № 24.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности сотрудников МБДОУ д/с № 24, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников МБДОУ д/с № 24.

Стимулирующая часть Фонда оплаты труда дошкольного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками МБДОУ д/с № 24 в пределах выделенного фонда оплаты труда. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ д/с № 24 может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта ДДОУ.

#### **2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.1 Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ № 24 устанавливаются по результатам деятельности за определенный период всех работников и каждого в отдельности, проводимых на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей.

2.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МБДОУ д/с № 24 с учетом разработанных в МБДОУ д/с № 24 критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.3 Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности

(качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МБДОУ д/с № 24 по согласованию с представительным органом работников МБДОУ д/с № 24.

2.4 Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МБДОУ д/с № 24 в пределах фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 24.

2.5 Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.6 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.7 Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБДОУ д/с № 24 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ д/с № 24, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МБДОУ д/с № 24, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя МБДОУ д/с № 24;

остальных работников МБДОУ д/с № 24, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данного Положения утверждаются приказом заведующего.

2.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам детского сада за качество и высокие результаты работы является

оценочный лист и решение Комиссии о согласовании оценки результативности деятельности работников детского сада. Оценка результативности и качества труда работников детского сада проводится Комиссией с оформлением оценочного листа работника.

2.10. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего дошкольного образовательного учреждения. В состав Комиссии могут входить заведующий детским садом, старший воспитатель, представители профсоюзного органа.

2.11. Комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим положением. Координирует деятельность Комиссии руководитель.

2.12. Произвести подсчет баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная данным положением.

2.13. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое

количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.14. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

2.15. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

2.16. Размеры стимулирующих выплат конкретным работникам административного аппарата (заместителям) определяется в зависимости от дополнительного объема и сложностью работ, выполняемого ими.

2.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и отменяются работнику по приказу руководителя.

2.18. Решением руководителя работнику может быть снижен, ранее установленный размер стимулирования или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при невыполнении критериев её выплаты, нарушениях трудовой дисциплины, а также при отсутствии средств на эти цели. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику является приказ руководителя с указанием причин.

2.19. Надбавка и доплата к должностному окладу заведующего МБДОУ устанавливается приказом управления по образованию г. Славянск-на-Кубани Славянского района.

2.20. Критерии и размер оценки деятельности для установления стимулирующих выплат сотрудникам:

- Высокая результативность труда.
- Качественное выполнение должностных обязанностей работников.
- Напряженность работы, интенсивность труда.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности, правил СанПин.
- Активная работа с общественными организациями.

### **3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.**

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы, за нарушения санитарно-эпидемиологического режима, трудовой дисциплины, (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий годового плана: 10% от общей суммы набранных баллов;

-если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком во время образовательного процесса: 20% от общей суммы набранных баллов;

- при поступлении обоснованных жалоб родителей на действия работника,

нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ д/с № 24 наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, нарушении должностной инструкции, прогула: 15% от общей суммы набранных баллов.

#### 4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности работников

##### 4.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов:

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Самооценка	Комиссия
1.	<b>Эффективность работы с семьями воспитанников:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>• изготовление (приобретение) оборудования или пособий родителями в группу (указать какую помощь оказали родители).</li> </ul>	5 2 3		
1.	<b>Сохранение здоровья воспитанников:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе;</li> <li>• использование здоровьесберегающих технологий;</li> <li>• ежедневное закаливание воспитанников;</li> <li>• просвещение родителей по привитию ЗОЖ.(отчёт)</li> </ul>	10 4 2 2 2		
1.	<b>Организация методической работы:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• изготовление дидактических игр;</li> <li>• изготовление пособий</li> <li>• изготовление картотек</li> <li>• изготовление раздаточного материала</li> <li>• изготовление буклетов</li> </ul>	11 3 2 2 3 1		
1.	За работу с молодыми специалистами.	3		
2.	За высокие результаты в работе (фиксированное участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п.).	5		
3.	<b>Интенсивность и напряженность труда</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• новому учебному году</li> <li>• летнему оздоровительному периоду</li> </ul>	4 2 2		
1.	Участие в работе творческих микрогрупп. ( отчёт о работе, планы работ, разработки)	3		

2.	Активное участие в разработке и внедрение программ (авторских, образовательных, программ дополнительного образования. <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка</li> <li>• внедрение</li> </ul>	<b>5</b>  4 1		
1.	Активное использование и реализация проектных и исследовательских технологий воспитателем в образовательном процессе и их качество: <ul style="list-style-type: none"> <li>• краткосрочный проект (групповой) (от 1 недели до 3-х недель)</li> <li>• долгосрочный проект (групповой) (от 1 месяца до 2-х лет) (предоставление разработки и результатов по проекту)</li> </ul>	<b>5</b>  2 3		
1.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам УО, МОН, КУБ ГУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• очное (личное участие педагога)</li> <li>• заочное (методическая разработка, видеозанятие, конспект НОД, пед.опыт и т.д.)</li> </ul>	<b>8</b>  5 3		
1.	Распространение педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие публикаций</li> <li>• регулярное заполнение своего сайта (опыт работы, новости, фотоальбом)</li> </ul>	<b>4</b> 2 2		
1.	Продуктивное участие в методической работе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на пед.совете</li> <li>• на семинаре-практикуме</li> <li>• мастер-классах</li> </ul>	<b>5</b> 2 1 2		
1.	Участие воспитанников и родителей воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п., при наличии призовых мест, грамот. <ul style="list-style-type: none"> <li>• за участие;</li> <li>• за призовые места.</li> </ul>	<b>4</b>  1 3		
1.	Участие педагога в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественная подготовка детей к праздникам</li> <li>• ролевое участие;</li> <li>• пошив костюмов, изготовление атрибутов, оформление зала;</li> </ul>	<b>6</b>  2 2 2		
1.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.( ОТ, ПБ, профсоюз,,ПМПК)	<b>3</b>		
2.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	<b>3</b>		



3.	Наличие более 1-го учебно-опытного участка.	2		
4.	Активное участие в общественных мероприятиях ( хор, спартакиада,помощь при подготовке к конкурсам проф.мастерства).	3		
5.	Использование в работе с детьми ИКТ.: • дидактическая игра, слайд презентация;	3		
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов	4		
2.	Качественное проведение открытых занятий ( на основании справки, анализа: • высокий • средний	3 1		
1.	Работа по самообразованию педагога (тема, наличие плана работы, обобщение за полугодие с предоставлением результата работы, конспект, дидактические пособия, картотеки, разработки и др.)	4		
2.	Качественное ведение документации	3		
3.	Приобретение расходных материалов и оборудования для организации педагогического процесса	4		
4.	Активное участи в методической деятельности, распространение оаыта работы ( консультации, семинары-практикумы, РМО: • на муниципальном уровне • на краевом уровне	7 3 4		
1.	Снижающие баллы за несоблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, несоответствующее ведение документации, несвоевременное предоставление отчётов, оставление детей в опасности, нарушение трудовой дисциплины	от 5 до 10		
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>118</b>		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само оценка	Комиссия
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ. • личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях; • показ мастер-классов и др.	6 3 3		
2.	Работа администратором сайта ДОУ, своевременно обновление содержания.	10		
3.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада:	11 3		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ведение документации;</li> <li>• разработка образовательных программ;</li> <li>• систематизация и разработка методических материалов;</li> <li>• работа по наличию банка передового педагогического опыта.</li> </ul>	2 2 4		
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	5		
5.	Результативность выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, в различных мероприятиях.	5		
6.	Наличие публикаций.	5		
7.	Организация инновационной и научно-методической деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• экспериментальная деятельность (разработка проектов программ, положений);</li> <li>• внедрение новых педтехнологий.</li> </ul>	6 3 3		
8.	Реализация годового плана деятельности МБДОУ в полном объёме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	6		
9.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.	5		
10.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	5		
11.	Организация аттестации педагогических работников, прохождения курсовой подготовки.	6		
12.	Интенсивность и напряжённость работы.	5		
13.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	5		
14.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5		
15.	Работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами и т.д.	4		
16.	Работа по организации здоровьесберегающего пространства в ДОУ, в группах, на территории ДОУ.	5		
17.	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	5		
18.	Организация работы ПМПк. Подготовка документов на ПМПк.	4		
19.	Использование в работе ИКТ при подготовке педсоветов, семинаров, МО	5		
20.	Обработка данных мониторинга.	4		

21.	Курирование кружковой работы в ДОУ	3		
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>115</b>		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само оценка	Комиссия
1.	<p>Эффективное взаимодействие с семьями воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие с целью просвещения на родительских (групповых и общесадовских) собраниях</li> <li>• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>• изготовление (приобретение) оборудования или пособий родителями в кабинет (указать, какую помощь оказали родители)</li> <li>• регулярное пополнение информацией уголка для родителей в группах</li> </ul>	<p><b>10</b></p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p>		
2.	<p>Продуктивное участие педагога в методической работе ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выступление на пед.совете</li> <li>• семинарах-практикумах</li> <li>• мастер-класса</li> </ul>	<p><b>5</b></p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>		
3.	<p>Эффективная работа, обеспечивающая индивидуальный подход к детям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• консультация специалистов ДОУ, консультация молодых специалистов;</li> <li>• проведение практики студентов.</li> <li>• участие воспитанников и родителей воспитанников в конкурсах, фестивалях за участие за призовые места</li> </ul>	<p><b>9</b></p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>3</p>		
4.	<p>Активное участие в методической деятельности: распространение опыта работы ( консультации, семинары-практикумы, РМО и другие )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на краевом уровне</li> </ul>	<p><b>7</b></p> <p>3</p> <p>4</p>		
5.	<p>Качественное проведение открытых занятий ( на основании справки, анализа)</p>	<p><b>4</b></p>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий</li> <li>• средний</li> </ul>	3 1		
6.	Участие в работе творческих микрогрупп.(отчёт о работе, планы работ, разработки)	<b>3</b>		
7.	Активное использование и реализация проектных и исследовательских технологий педагогом в образовательном процессе и их качество <ul style="list-style-type: none"> <li>• краткосрочный проект (от 1 недели до 3-х недель)</li> <li>• долгосрочный проект ( от 1 месяца до 2-х лет и предоставление разработки и результатов по проекту)</li> </ul>	<b>5</b>  2 3		
8.	Участие педагога в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам УО, МОН и МП КК, КУБ ГУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• очное ( личное участие педагога)</li> <li>• заочное (педагогические разработки, видеозанятия, конспекты НОД, пед.опыт, проект)</li> </ul>	<b>8</b>  5 3		
9.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие публикаций</li> <li>• регулярное заполнение своего сайта ( опыт работы, новости,фотоальбом)</li> </ul>	<b>4</b>  2 2		
10.	Организация методической работы в кабинете: <ul style="list-style-type: none"> <li>• изготовление дидактических игр</li> <li>• изготовление пособий</li> <li>• изготовление картотек</li> <li>• изготовление раздаточного материала</li> <li>• изготовление буклетов</li> </ul>	<b>11</b> 3 2 2 3 1		
11.	Участие в органах самоуправления ( ОТ, ПБ,профсоюз, ПМПК	<b>3</b>		
12.	Качественное ведение документации	<b>3</b>		
13.	Участие в общих мероприятиях ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• ролевое участие;</li> <li>• пошив костюмов, изготовление атрибутов, оформление зала;</li> <li>• качественная подготовка детей к праздникам</li> </ul>	<b>6</b> 2 2 2		
14.	Участие в общественных мероприятиях муниципального уровня (хор, спартакиада, помощь при подготовке к конкурсам проф.мастерства.	<b>3</b>		
15.	Качественное ведение и оформление индивидуальных	<b>4</b>		

	тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий.			
16.	Использование в работе с детьми ИКТ: дидактические игры, слайд презентации	<b>3</b>		
17.	Охват воспитанников логопедической (психологической) помощью, не входящих в логогруппу, сверх нормы в логопункте, сверх нормы для занятий с педагогом – психологом	<b>6</b>		
18.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов	<b>4</b>		
19.	Работа по самообразованию педагога (тема, наличие плана работы, обобщение за полугодие с предоставлением результата работы, конспекты, дидактические пособия, картотеки, разработки и др.)	<b>4</b>		
20.	Приобретение расходных материалов и оборудования для организации педагогического процесса	<b>4</b>		
21	Снижающие баллы за несоблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, не соответствующее ведение документации, не своевременное предоставление отчётов, оставление детей в опасности, нарушение трудовой дисциплины	<b>от 5 до 10 баллов</b>		
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>106</b>		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>		
1.	<p>Эффективная работа с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение оздоровительных и профилактических мероприятий</li> <li>• привлечение родителей к праздникам и развлечениям</li> <li>• участие с целью просвещения на родительских собраниях, пополнение информацией уголка для родителей</li> </ul>	<p><b>9</b></p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>		
2.	<p>Эффективная работа, обеспечивающая индивидуальный подход к детям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• консультация специалистов ДОУ</li> <li>• участи воспитанников и родителей воспитанников в конкурсах, фестивалях: <ul style="list-style-type: none"> <li>- за участие</li> <li>- за призовые места</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>6</b></p> <p>2</p> <p>1</p> <p>3</p>		

3.	Активное участие в методической деятельности: распространение опыта работы (консультации, семинары-практикумы, РМО и др.) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на краевом уровне</li> </ul>	7 3 4		
4.	Интенсивность и напряженность труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>• при подготовке к праздникам</li> <li>• новому учебному году</li> <li>• летнему оздоровительному периоду</li> </ul>	6 2 2 2		
5.	Участие в работе творческих микрогрупп (отчёт о работе, планы работ, разработки)	3		
6.	Активное участие в разработке программ (авторских, образовательных, программ дополнительного образования).	3		
7.	Продуктивное участие педагогов в методической работе ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выступление на пед.совете</li> <li>• семинарах-практикумах</li> <li>• мастер-класс</li> </ul>	5 2 1 2		
8.	Качественное проведение открытых занятий (на основании справки, анализа): <ul style="list-style-type: none"> <li>• высокий уровень</li> <li>• средний уровень</li> </ul>	4 3 1		
9.	Распространение педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие публикаций</li> <li>• регулярное заполнение своего сайта (опыт работы, новости, фотоальбом и др.)</li> </ul>	4 2 2		
10.	Активное использование и реализация проектных и исследовательских технологий педагогом в образовательном процессе и их качество: <ul style="list-style-type: none"> <li>• краткосрочный проект (от одной недели до 3-недель)</li> <li>• долгосрочный проект (от одного месяца до 2-х лет, предоставление разработки и результатов)</li> </ul>	5 2 3		
11.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов</li> <li>• ролевое участие;</li> <li>• пошив костюмов, изготовление атрибутов, оформление сцены;</li> </ul>	6 2 2 2		

12.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (хор, спартакиада, помощь при подготовке к конкурсам проф.мастерства)	<b>3</b>		
13.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления ( ОТ, ПБ, профсоюз)	<b>3</b>		
14.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	<b>4</b>		
15.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам УО, МОН и МП КК, КУБ ГУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• очное ( личное участие педагога)</li> <li>• заочное (педагогические разработки, видеозанятия, конспекты НОД, пед.опыт, проект)</li> </ul>	<b>8</b> 5 3		
16	Использование в работе ИКТ с детьми: (дидактические игры, слайд презентации)	<b>3</b>		
17.	Качественное ведение документации	<b>3</b>		
18.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов	<b>4</b>		
19.	Использование в педагогической деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• инновационных здоровьесберегающих технологий; (указать</li> </ul>	<b>3</b> 3		
20.	Работа по самообразованию педагога ( тема, наличие плана работы, обобщение за полугодие с предоставлением результата работы, конспекты, дидактические пособия, картотеки, разработки и др.)	<b>4</b>		
21.	Приобретение расходных материалов и оборудования для организации педагогического процесса	<b>4</b>		
22.	Организация методической работы в кабинете: <ul style="list-style-type: none"> <li>• изготовление картотек</li> <li>• изготовление раздаточного материала</li> <li>• изготовление буклетов</li> <li>• изготовление дидактических игр</li> <li>• изготовление пособий</li> </ul>	<b>11</b> 2 3 1 3 2		
22.	Снижающие баллы за несоблюдение кодекса профессиональной педагогической этики, не соответствующее ведение документации, не своевременное предоставление отчётов, оставление детей в опасности, нарушение трудовой дисциплины	<b>от 5 до 10 баллов</b>		
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>108</b>		

**Показатели оценки эффективности деятельности обслуживающего персонала:**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медсестры, медсестры.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	5
2.	Выполнение натуральных норм	5
3.	Снижение заболеваемости: <ul style="list-style-type: none"> <li>• детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем;</li> <li>• качественный контроль за проведением оздоровительных мероприятий.</li> </ul>	8 4 4
4.	Обеспечение контроля за качественным питанием. Фиксирование материалов контроля.	5
5.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	5
6.	Своевременное и качественное предоставление ежемесячных отчётов.	4
7.	Качественное и своевременное ведение документации.	5
8.	Осуществление качественного контроля по выполнению требований СанПиН: <ul style="list-style-type: none"> <li>• за работой сотрудников пищеблока;</li> <li>• младшего обслуживающего персонала;</li> <li>• своевременное ведение документации по контролю.</li> </ul>	9 3 3 3
9.	Организация питания (без замечаний)	5
10.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
11.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	5
12.	Выполнение работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в работе комиссий;</li> <li>• организация работы по профилактике гриппа, вирусной пневмонии, менингита, вакцинация гриппа;</li> <li>• работа по графику в консультативном пункте;</li> <li>• просвещение родителей, выступление на родительских собраниях, выпуск газеты Санбюллетень.</li> </ul>	8 2 2 2 2
13.	Качественны и систематический контроль за проведением генеральных уборок, с фиксированием в документации.	5
14.	Участие в осуществлении пропускного режима.	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>79</b>



## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителю заведующего по АХР

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	5
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности и др.	5
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	5
5.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	8
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	8
8.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	5
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	3
11.	Выполнение заданий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в работе комиссий,</li> <li>• выполнение творческих, дизайнерских работ по благоустройству территории,</li> <li>• личное участие в проведение ремонтных работ</li> </ul>	10 2 4 4
12.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	8
13.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	8
14.	Своевременное решение нестандартных ситуаций.	5
15.	Разъездной характер работы.	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>88</b>

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	<b>10</b>
3.	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	<b>5</b>
4.	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	<b>10</b>
5.	Качественное ведение документации	<b>5</b>
6.	Эффективность исполнения управленческих решений.	<b>10</b>
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации для проведения муниципальных конкурсов по поставке продуктов)	<b>10</b>
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	<b>3</b>
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
10.	Выполнение заданий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в работе комиссий,</li> <li>• выполнение погрузочно-разгрузочных работ,</li> <li>• осуществление пропускного режима.</li> </ul>	<b>14</b> 2 7 5
11.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	<b>5</b>
12.	Разъездной характер работы.	<b>5</b>
13.	Качественное выполнение разовых поручений.	<b>5</b>
14.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>5</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>97</b>

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Высокое качество подготовки и оформление документов.	<b>10</b>
3.	Оперативное оформление информации по запросам Управления образования, МУ МТБ, ЦОКО, КМЦ.	<b>5</b>
4.	За подготовку и оформление отчётов (списков) в пенсионный фонд	<b>3</b>
5.	Ведение архива.	<b>10</b>
6.	Интенсивность труда (работа, связанная с разъездами).	<b>5</b>
8.	Своевременное и качественное заполнение личных дел сотрудников.	<b>10</b>

9.	Большой объём выполняемой работы.	<b>10</b>
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
11.	Участие в работе комиссий.	<b>3</b>
12.	Качественное выполнение поручений.	<b>5</b>
13.	Выполнение дополнительных компьютерных работ.	<b>10</b>
14.	Ведение учета военнослужащих.	<b>5</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>86</b>

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	<b>5</b>
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	<b>10</b> 7 3
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	<b>5</b>
5.	Помощь в одевании детей групп дошкольного возраста при подготовке к прогулке	<b>5</b>
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	<b>5</b>
7.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе. Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц.	<b>5</b>
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	<b>5</b>
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	<b>6</b>
11.	Участие в работе комиссий.	<b>5</b>
12.	Совместное с воспитателем оформление летних веранд, участков, цветников.	<b>5</b>
13.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	<b>5</b>
14.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	<b>7</b>
15.	Выполнение разовых поручений.	<b>5</b>

	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>82</b>
--	---------------------------------------	-----------

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф-повара

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей).	<b>5</b>
3.	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд.	<b>5</b>
4.	Своевременный контроль соблюдения работниками пищеблока правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	<b>5</b>
5.	Строгий и постоянный контроль за содержанием пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН. По результатам внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).</li> </ul>	<b>15</b> 10 5
6.	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	<b>5</b>
7.	Наличие инструкций по ОТ, по эксплуатации технологического оборудования и др.	<b>5</b>
8.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	<b>5</b>
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	<b>3</b>
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
12.	Выполнение заданий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в работе комиссий,</li> <li>• качественное выполнение поручений.</li> </ul>	<b>10</b> 5 5
13.	Качественное и своевременное ведение документации на пищеблоке (отсутствие замечаний).	<b>5</b>
14.	Строгий контроль за соблюдением ТБ на пищеблоке.	<b>5</b>
15.	Своевременное решение нестандартных ситуаций.	<b>5</b>
16.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>5</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>88</b>

### Критерии оценкт результативности профессиональной деятельности повара

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	<b>5</b>
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	<b>10</b>
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	<b>5</b>
5.	Строгое соблюдение технологии приготовления блюд	<b>5</b>
6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	<b>5</b>
7.	Строгое выполнение СанПиН: <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие замечаний;</li> <li>• единичные нарушения (1-2).</li> </ul>	<b>10</b> <b>6</b> <b>4</b>
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	<b>5</b>
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
10.	Выполнение заданий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в работе комиссий,</li> <li>• качественное выполнение поручений.</li> </ul>	<b>10</b> <b>5</b> <b>5</b>
11.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>5</b>
12.	Выполнение разовых поручений.	<b>5</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>75</b>

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного работника**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Немеханизированный ручной труд.	<b>9</b>
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	<b>6</b>
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	<b>18</b> <b>10</b> <b>8</b>
5.	Выполнение разовых поручений администрации.	<b>5</b>
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	<b>5</b>

7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	5
8.	Качественный режим мытья посуды, оборудования.	7
9.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок на пищеблоке.	6
10.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>71</b>

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников.	7
3.	Содержание помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	20 11 9
4.	Выполнение разовых поручений администрации.	5
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	5
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
7.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии (без замечаний).	8
8.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
9.	Оказание помощи в уходе за клумбами.	4
10.	Выполнение косметического ремонта в течение года.	5
11.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>74</b>

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	5
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	7
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении ДООУ в период дежурства.	6
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	5

6.	Качественное выполнение поручений.	<b>10</b>
7.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, администрации проверяющего.	<b>7</b>
8.	Качественное ведение журнала, сдача дежурства.	<b>5</b>
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>8</b>
10.	Своевременное решение нестандартных ситуаций.	<b>10</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>73</b>

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	<b>12</b>
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	<b>5</b>
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	<b>10</b>
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	<b>6</b>
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
7.	Выполнение работы <ul style="list-style-type: none"> <li>• уборка большого объёма снега и листьев (в осенне-зимний период),</li> <li>• уборка территории остановки</li> <li>• уборка территории за ограждением двора</li> </ul>	<b>15</b> 5 5 5
8.	Участие в осуществлении пропускного режима.	<b>5</b>
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>9</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>72</b>

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Своевременное устранение неполадок.	<b>10</b>
3.	Отсутствие жалоб сотрудников и родителей.	<b>5</b>
4.	Участие в мелком ремонте помещений.	<b>10</b>
5.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	<b>7</b>
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>

7.	Выполнение работы <ul style="list-style-type: none"> <li>• большой объём снега и листьев (в осенне-зимний период);</li> <li>• благоустройство территории;</li> <li>• уборка территории за ограждением двора.</li> </ul>	<b>15</b> 5 6 5
8.	Участие в осуществлении пропускного режима.	<b>7</b>
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>4</b>
10.	Выполнение разовых поручений.	<b>5</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>73</b>

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	<b>5</b>
3.	Своевременная замена белья	<b>5</b>
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	<b>5</b>
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки белья.	<b>5</b>
7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).</li> </ul>	<b>18</b> 10 8
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	<b>5</b>
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	<b>5</b>
10.	Выполнение заданий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в работе комиссий,</li> <li>• стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и пр.</li> </ul>	<b>10</b> 5 5
11.	Выполнение разовых поручений.	<b>5</b>
12.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>4</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>77</b>

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастелянши

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение собственного здоровья. Работа без больничных листов	<b>5</b>



2.	Своевременная замена белья.	<b>10</b>
3.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	<b>5</b>
4.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	<b>6</b>
5.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	<b>10</b>
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения.	<b>5</b>
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	<b>5</b>
8.	Участие в работе комиссий.	<b>5</b>
9.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	<b>4</b>
10.	Ручной ремонт постельного белья, спецодежды, полотенец	<b>12</b>
11.	Выполнение разовых поручений.	<b>5</b>
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>72</b>

Приложение № 16  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 24 города  
Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Чёрная И.С.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ д/с № 24  
\_\_\_\_\_ Александрова И.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам**  
**длительного отпуска сроком до одного года.**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 24 города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на

длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: воспитатель, музыкальный руководитель имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за три недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в

связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по образовательным программам или количество групп.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда

