От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 6 г.Азова
_____ С.Н.Тарасова
01.01.2022 г.

МП

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____Ю.А.Бабикова
01.01.2022 г.

Тарасова Светлана Николаевна

Подписан: Тарасова Светлана Николаевна
DN: CN=Тарасова Светлана Николаевна, SN=Тарасова, G=Светлана Николаевна, E=azov_dou6@mail.ru, ИНН=614002941300, СНИЛС=03052677325, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 6 Г. АЗОВА, T=Заведующий, L=г.Азов, S=Ростовская область, C=RU
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2022.10.24 12:17:18+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №__1_
к коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 г. Азова
действующему с 01.01.2022 по 29.02.2024

Дополнительное соглашение
к коллективному договору
прошло уведомительную регистрацию
в управлении по труду министерства труда
и социального развития Ростовской области

Регистрационный номер__17052/22-510_____
от__30.03.2022_____

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 6 г. Азова

2022

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору

Муниципальное бюджетное дошкольного образовательное учреждение детский сад № 6 г. Азова (МБДОУ № 6 г. Азова) в лице руководителя Тарасовой Светланы Николаевны с одной стороны, и работники в лице первичной профсоюзной организации МБДОУ № 6 г. Азова, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет»,
в целях урегулирования социально - трудовых отношений на основании протокола № 2 от 30.12.2021 года Общего собрания трудового коллектива работников МБДОУ № 6 г. Азова заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору о нижеследующем:

Стороны договорились внести в Коллективный договор следующие изменения:
1. Приложение 3 «Положение об оплате труда работников МБДОУ № 6 г. Азова» Коллективного договора на 2021 - 2024 годы считать утратившим силу и изложить в новой редакции, согласно приложению № 1 настоящего дополнительного соглашения к Коллективному договору.
2. Приложение № 6 «Положение О выплатах стимулирующего характера для работников МБДОУ № 6 г. Азова» Коллективного договора на 2021 - 2024 годы считать утратившим силу и изложить его в новой редакции, согласно приложению № 2 настоящего дополнительного соглашения к Коллективному договору.
3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Приложение № 1
к дополнительному соглашению коллективного договора

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ № 6 г. Азова
_____ Ю.А.Бабикова
Протокол № 2 от 30.12. 2021 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 6 г. Азова
_____С.Н.Тарасова
Приказ от 30.12.2021 г. № 12а

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 г. Азова
(далее МБДОУ)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 г. Азова» (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 6 г. Азова, подведомственного Управлению образования администрации города Азова, (далее – МБДОУ) и Департаменту социального развития г. Азова, по виду экономической деятельности «85.11 Образование дошкольное, 88.91 Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя МБДОУ и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия

осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.
1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организацией МБДОУ (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).
1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) и Решением Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова», Постановлением Администрации города Азова № 1131 от 24.11.2021 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.
При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности,

профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника МБДОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

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

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

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

При заключении трудовых договоров с работниками используется форма трудового договора с работником МБДОУ.

Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета города Азова и области. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим положением.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБДОУ в пределах выделенных средств бюджета города Азова, области и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда МБДОУ за счет бюджета города Азова определяется Управлением образования администрации города Азова и (или) Департаментом социального развития г. Азова.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 решения Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников

муниципальных учреждений г. Азова»:
должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.
Оплата труда педагогических работников, для которых 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.
Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.
2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.
Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим положением.
Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.
Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее –

Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.
Таблица № 1

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	8372

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12041
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог -психолог	13242
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель - логопед	13893

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих в таблице № 3.

Таблица № 3

Должностные оклады по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих	Бухгалтер	6767
	Заведующий хозяйством	5862
	Делопроизводитель	5071

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Ставки заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: сторож, дворник, уборщик служебных помещений	4169
	Подсобный (кухонный) рабочий, кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, кладовщик, электромонтер	4411
	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	4411
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: повар	4957

2.4. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5 ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Специалист по закупкам	6449

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1.Работникам МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
3.1.1.Выплаты работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3.1.2.Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, раздела 4 настоящего положения.
3.2.Доплаты работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.
3.3.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в

размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.
3.4.Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.
Руководителем МБДОУ проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.
3.5 В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.
3.6 В случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3.7 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.
3.8 Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования

рабочего времени.
3.9 В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
3.10 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.
Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час

работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).
Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).
Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За работу в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании (дети инвалиды)), группы компенсирующей направленности: руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах) иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в группах) (учитель - логопед, педагог - психолог, воспитатели, инструктор по физическому воспитанию, музыкальный руководитель, младший воспитатель)	10 15
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных учреждениях: руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная	5 1 ребенок - 5%

	работа с такими обучающимися иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	2 ребенок - 10% 3 ребенок 15%

Примечание к таблице № 6.
Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).
Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.
При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.
Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.
3.12 При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников МБДОУ, предусмотренные трудовым договором, работникам МБДОУ устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.
Таблица № 7

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	Работникам учреждения за работу в городских методических	

	объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	15 10
2	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	20
4	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания иным работникам	15
5	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	10
6	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения (муниципальный уровень): при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20

Примечание к таблице № 7.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в

круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).
Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.
При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.
Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.
Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим положением.
В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).
В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26- ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по

образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.
При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.
Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:
20 процентов – в общеобразовательных учреждениях;
5 процентов – в учреждениях дополнительного и дошкольного образования.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.
К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.
4.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.
4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются МБДОУ.
Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.
Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:
руководителю МБДОУ – Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова, в соответствии с утвержденным им порядком;
работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.
Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.
При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ, в том числе в связи со сменой руководителя МБДОУ, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.
Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не

предусматриваются при планировании расходов бюджета города Азова на финансовое обеспечение деятельности МБДОУ на очередной финансовый год и на плановый период.
4.3.2 Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно- вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.
4.3.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы). Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.
Таблица № 8

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20

4.3.5 Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего

право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБДОУ, или со дня представления работником необходимых документов.
4.4. Работникам МБДОУ выплачиваются премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников МБДОУ разрабатываются самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.
При определении показателей премирования необходимо учитывать:
4.4.1 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
4.4.2 инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
4.4.3 качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
4.4.4. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; соблюдение исполнительской дисциплины;
4.4.5. обеспечение сохранности государственного имущества и другое.
4.5. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном Управлением образования г. Азова, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.
Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя МБДОУ.
4.6. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:
за квалификацию;
за специфику работы;
за наличие ученой степени;
за наличие почетного звания;
выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.
4.7. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.
4.7.1 Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, –

от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:
Педагогическим работникам:
при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.
4.7.2. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.
4.8. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 25 15
	Работники, занимающие научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 50 25

	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 до 30 до 20

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

4.9. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии	 до 30 до 20 до 15

	ведомственной награды	

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.10 В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования города Азова молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.11 При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых

за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.2 Установление должностных окладов руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру:

- Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим положением.
- Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Минимальные размеры должностного оклада руководителя МБДОУ приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
руководителя МБДОУ

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899

Примечание к таблице № 11.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития
г. Азова.

Перечень объемных показателей определения группы оплаты труда руководителям муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория	за каждого филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	0,5
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
3	Количество групп в дошкольных учреждениях	за каждую группу	10
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах		
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие используемого в образовательном процессе: спортивной площадки. Бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
8.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинет, оздоровительного центра, столовой. собственного пищеблока	за каждый вид объектов	до 15
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений (отдельно стоящих зданий)	за каждый вид объектов	до 20
10.	Наличие обучающихся в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
11.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья		
12.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10
13.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	До 3, но не более 20
14.	Наличие оборудования и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности	За каждый вид	15
15	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:		
	-спортивно-оздоровительной группы - учебно-тренировочных групп -групп спортивного совершенствования -групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
16	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,5
		итого	

- Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ.

Таблица № 12

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
главного бухгалтера МБДОУ

Должность	Должностной оклад (рублей)
1	2
Главный бухгалтер	19908

5.3. С учетом условий труда руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.
5.4. Руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.
5.5 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю МБДОУ по решению Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.
5.6 В качестве показателя эффективности работы руководителя МБДОУ устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).
5.7 По решению Управления образования г. Азова в числе показателей эффективности работы руководителя МБДОУ может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников МБДОУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.
5.8 Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю МБДОУ за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова.
Руководитель МБДОУ наряду со своей основной работой имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу

(при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.
5.9 Оплата труда руководителя МБДОУ за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего положения.
5.10 Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем МБДОУ, определяется Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова, 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).
5.11 В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платой работников (без учета заработной платы руководителя МБДОУ и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).
5.12 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБДОУ определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава МБДОУ. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
Руководителю МБДОУ предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности

работников МБДОУ согласно таблице № 13.
Таблица № 13

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0

5.13. Для главного бухгалтера МБДОУ размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю МБДОУ, на 0,5.
5.14. По решению Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение 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 учреждения и не более 5,5 – для главного бухгалтера.
5.15. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.
5.16. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители МБДОУ.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.
В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:
установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

Месячная заработная плата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической

работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.
При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.
Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.
При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.
Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:
должностного оклада, ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.
Среднемесячное количество рабочих часов определяется:
для педагогических работников, 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).
При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда.

Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно- исследовательских разработок в рамках реализации

мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.
Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета города Азова и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования г. Азова и (или) Департаментом социального развития г. Азова.
Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании перечня должностей административно-управленческого персонала.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

К административно –управленческому персоналу учреждения относятся:
руководитель учреждения (директор);
главный бухгалтер.
Перечень должностей административно - управленческого персонала работников МБДОУ устанавливается локальным нормативным актом МБДОУ в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.
Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.
Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:
руководителю учреждения – Управлением образования г. Азова и (или) Департаментом социального развития г. Азова, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;
работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.
В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства первичной профсоюзной организации работников учреждения.
Материальная помощь не является заработной платой и не

учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного, местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

Приложение № 2
к дополнительному соглашению коллективного договора

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ № 6 г. Азова
_____ Ю.А.Бабикова
Протокол № 2 от 30.12. 2021 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 6 г. Азова
_____С.Н.Тарасова
Приказ от 30.12.2021 г. № 12а

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера для работников МБДОУ № 6 г. Азова

1. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за работу в особых условиях труда;
- за выслугу лет (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 6 г. Азова» р.4, п. 4.3.2);
- за квалификацию (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 6 г. Азова» р.4, п. 4.6.);
- за наличие учебной степени, почетного звания (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 6 г. Азова» р.4, п. 4.8., п.4.9)

1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

2.1. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с показателями результативности и эффективности

труда работников;

- подготовка протоколов заседания Комиссии о назначении надбавок.

2.2 Комиссия принимает решение о присуждении надбавок открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.3. Председатель комиссии ежемесячно и (или) ежеквартально предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ, самоанализ результатов деятельности педагогических работников, аналитическую информацию о показателях деятельности работников за отчетный период, год, которая является основанием для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

3.2. Порядок установления, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам:

3.2.1. Распределение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по балльной системе с учетом выполнения показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников (Приложение № 1).

3.2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ,

запланированного на месяц и (или) квартал, полугодие, год на общую сумму баллов всех премируемых педагогических работников.

3.2.4. Для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому премируемому педагогическому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым премируемым работником. Количество баллов может изменяться по каждому показателю, не превышая максимальное количество баллов.

3.2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются на основании: самоанализа результатов деятельности педагогических работников за отчетный период, аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников в соответствии с показателями результативности и эффективности труда за отчетный период.

3.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком;

- полностью или частично при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и устава МБДОУ при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

3.5. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

3.6. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Главному бухгалтеру МБДОУ надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ, в том числе в связи со сменой руководителя МБДОУ, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ главному бухгалтеру МБДОУ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.2 Порядок установления, размер надбавки за качество выполняемых работ работникам:

4.2.1. Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.2.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере, с учетом выполнения критериев оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ.

4.3. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

4.4. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

5. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

5.1.Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников МБДОУ № 6 г. Азова (Приложение № 1 к дополнительному соглашению коллективного договора).

5.2. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей

эффективности деятельности МБДОУ.

5.3 Педагогическим работникам могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц (или другой период) в целях поощрения в период работы МБДОУ № 6 г. Азова в режиме, установленном нормативными документами органов власти (самоизоляции, карантина), если они проводили образовательно - воспитательную работу с воспитанниками в дистанционном режиме.

Приложение №1
к положению о выплатах стимулирующего
характера работников МБДОУ № 6 г. Азова

Целевые показатели эффективности деятельности **учителя - логопеда**
муниципального дошкольного образовательного учреждения № 6 г. Азова

Фамилия имя отчество учителя — логопеда_____
Отчетный период _____20___г

№	Направление	Наименование показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные областные федеральные внедрение инновационных технологий; работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др. Эффективная работа с результатами мониторинга образовательной деятельности Подготовка документов для психолого педагогического консилиума, комиссии	-Отсутствует -имеется -отсутствует -имеется - отсутствует -имеется -отсутствует -ведется систематически - не принимает участие - однократное участие -систематическое участие - не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер	0 5 0 10 0 20 0 8 0 2 5 0 1 2 0 5 10		
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары,	- не принимает участие; -подготовка,	0		

		конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.) на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне Самообразование как средство повышения профессионального мастерства (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах) Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в	участие - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место -Не принимает участие - ведется от случая к случаю - ведется систематически - отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически, творческая позиция - не участвует;	2 5 0 5 8 0 7 10 0 2 5 0 5 8 0 7 10		

		СМИ, периодических изданиях и др.	-однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации; -активная позиция педагога в данном вопросе	0 1		
		Продуктивное участие в методической работе ДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- не участвует -ведется от случая к случаю (1 раз в год) -активная позиция педагога в данном вопросе	5 0 2		
		Личный вклад в методическую работу МБДОУ (разработка и реализация проектов различной направленности)	-документация ведется правильно,своевременно, сдается вовремя -данный критерий отсутствует	10 0 3		
		Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности .	с замечаниями без нарушений	5		
		Строгое выполнение своих должностных обязанностей		0 3 5 5		

				0 0 2		
3	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ	Творческая позиция,обновление, пополнение и сохранение, преобразование среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 3 10		
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Качественная подготовка к новому учебному году, утренникам,мероприятиям. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ Посещение с детьми различных мероприятий за пределами ДОУ (школа,библиотека и т.д.)	- не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога - не участвует - личное участие -организация воспитанников и родителей; Нет да	0 5 10 0 10 15 0 3		
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР, и др. (если не получает за эту работу дополнительных выплат) отсутствие детского травматизма	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер да нет	0 2 10 0 5		
6	Информационная	Выполнение функций:	- ведущая роль	20		

	открытость ДОУ	администратора сайта, корреспондента	- не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	0 2 5		
		Наличие личного сайта/блога с организацией обратной связи с педагогами, родителями	- Отсутствует - имеется (указать адрес сайта/блога)	0 5		
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически	0 5 10		
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; уровень решения конфликтных ситуаций;	- имеются - отсутствуют - не удовлетвори-тельный уровень - удовлетвори-тельный уровень	0 2 0 3		
		Участие родителей в мероприятиях МБДОУ	- не принимаю - от случая к случаю - активное участие	0 3 10		
Максимальное количество балов				200		
9	Штрафные баллы	За конфликтное,бестактное отношение к коллегам,сотрудникам. Соблюдение педагогического кодекса этики и служебного поведения За случай травматизма во время воспитательно-образовательного процесса. Письменные жалобы и обращения родителей (законных представителей) вышли за пределы города .	За не соблюдение	Снимается 5 баллов Снимается до 10 баллов Снимается от50% до 100% баллов Снимается до 100% баллов		

Подпись педагога _____

Целевые показатели эффективности деятельности **инструктора по физическому воспитанию**
муниципального дошкольного образовательного учреждения №6 г. Азова

Фамилия имя отчество педагога _____
отчетный период _____20___год

№	Направление	Наименование показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии

1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные областные федеральные внедрение инновационных технологий; работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др. Эффективная работа с результатами мониторинга образовательной деятельности Подготовка документов для психолого педагогического консилиума, комиссии	-Отсутствует -имеется -отсутствует -имеется - отсутствует -имеется -отсутствует -ведется систематически - не принимает участие - однократное участие -систематическое участие - не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер	0 5 0 10 0 20 0 8 0 2 5 0 1 2 0 5 10		
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.) на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	- не принимает участие; -подготовка, участие - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 2 5 0 5 8		

		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. на муниципальном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 7		
		на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	10		
		на федеральном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 2 5		
		Самообразование как средство повышения профессионального мастерства (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах)	-Не принимает участие - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 5		
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически, творческая позиция	8 0 7		
		Продуктивное участие в методической работе ДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- не участвует; -однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации; -активная позиция педагога в данном вопросе	10 0 1 5		
		Личный вклад в методическую работу МБДОУ (разработка и реализация проектов различной направленности)	- не участвует -ведется от случая к случаю (1 раз в год) -активная позиция педагога	0		

			в данном вопросе	2		
		Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности .	-документация ведется правильно,своевременно, сдается вовремя -данный критерий отсутствует	10 0		
		Строгое выполнение своих должностных обязанностей	с замечаниями без нарушений	3 5 0 3 5 5 0 0 2		

3	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ	Творческая позиция,обновление, пополнение и сохранение, преобразование среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 3 10		
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Качественная подготовка к новому учебному году, утренникам,мероприятиям. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ Посещение с детьми различных мероприятий за пределами ДОУ (школа,библиотека и т.д.)	- не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога - не участвует - личное участие -организация воспитанников и родителей; нет да	0 5 10 0 10 15 0 3		
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР, и др. (если не получает за эту работу дополнительных выплат) отсутствие детского травматизма	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер да нет	0 2 10 0 5		
6	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций: администратора сайта, корреспондента	- ведущая роль - не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	20 0 2 5		
		Наличие личного сайта/блога с организацией обратной связи с педагогами, родителями	- Отсутствует - имеется (указать адрес сайта/блога)	0 5		
7	Организация работы по	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы,	- отсутствует; - ведется от	0		

	получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	учета посещаемости	случая к случаю; - ведется систематически	5 10		
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; уровень решения конфликтных ситуаций;	- имеются - отсутствуют - не удовлетвори-тельный уровень - удовлетвори-тельный уровень	0 2 0 3		
		Участие родителей в мероприятиях МБДОУ	- не принимаю - от случая к случаю - активное участие	0 3 10		
Максимальное количество балов				200		
9	Штрафные баллы	За конфликтное,бестактное отношение к коллегам,сотрудникам. Соблюдение педагогического кодекса этики и служебного поведения За случай травматизма во время воспитательно-образовательного процесса. Письменные жалобы и обращения родителей (законных представителей) вышли за пределы города .	За не соблюдение	Снимается 5 баллов Снимается до 10 баллов Снимается от50% до 100% баллов Снимается до 100% баллов		

Подпись педагога _____

Целевые показатели эффективности деятельности
педагога - психолога
муниципального дошкольного образовательного учреждения
№6 г. Азова

Фамилия имя отчество педагог - психолог_____
отчетный период _____20___год

№	Направление	Наименование показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные	-Отсутствует -имеется	0 5		
		областные	-отсутствует -имеется	0 10		
		федеральные	- отсутствует -имеется	0 20		
		внедрение инновационных технологий;	-отсутствует -ведется систематически	0 8		
		работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	- не принимает участие - однократное участие -систематическое участие	0 2 5		
		Эффективная работа с результатами мониторинга образовательной деятельности	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер	0 1 2 5		
		Подготовка документов для психолого педагогического консилиума, комиссии	- ведется в рамках потребности - ведется на высоком проф.уровне	10		
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)	- не принимает участие; -подготовка,			

		на муниципальном уровне	участие - призовое место	0		
		на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	2 5 0		
		на федеральном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	5 8		
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. на муниципальном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 7 10		
		на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место			
		на федеральном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место			
		Самообразование как средство повышения профессионального мастерства (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах)	-Не принимает участие - ведется от случая к случаю - ведется систематически	0 2 5		
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически, творческая позиция	0 5 8		
		Продуктивное участие в методической работе ДОУ (фиксированное участие в		0		

		проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- не участвует; -однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации; -активная позиция педагога в данном вопросе	7 10 0 1 5 0 2 10		
		Личный вклад в методическую работу МБДОУ (разработка и реализация проектов различной направленности)	- не участвует -ведется от случая к случаю (1 раз в год) -активная позиция педагога в данном вопросе	0 3 5		
		Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности .	-документация ведется правильно,своевременно, сдается вовремя -данный критерий отсутствует	0 3 5 0 2		
		Строгое выполнение своих должностных обязанностей	с замечаниями без нарушений			
3	Развитие предметно-развива	Творческая позиция,обновление, пополнение и сохранение,	- не проявляет творчества и	0		

	ющей среды ДОУ	преобразование среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	3 10		
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Качественная подготовка к новому учебному году, утренникам,мероприятиям. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ Посещение с детьми различных мероприятий за пределами ДОУ (школа,библиотека и т.д.)	- не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога - не участвует - личное участие -организация воспитанников и родителей; нет да	0 5 10 0 10 15 0 3		
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР, и др. (если не получает за эту работу дополнительных выплат) отсутствие детского травматизма	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер да нет	0 2 10 0 5		
6	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций: администратора сайта, корреспондента	- ведущая роль - не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	20 0 2 5		
		Наличие личного сайта/блога с организацией обратной связи с педагогами, родителями	- Отсутствует - имеется (указать адрес сайта/блога)	0 5		
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически	0 5 10		

	услуг (кружковая работа)					
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; уровень решения конфликтных ситуаций;	- имеются - отсутствуют - не удовлетвори-тельный уровень - удовлетвори-тельный уровень	0 2 0 3		
		Участие родителей в мероприятиях МБДОУ	- не принимаю - от случая к случаю - активное участие	0 3 10		
Максимальное количество балов				200		
9	Штрафные баллы	За конфликтное,бестактное отношение к коллегам,сотрудникам. Соблюдение педагогического кодекса этики и служебного поведения За случай травматизма во время воспитательно-образовательного процесса. Письменные жалобы и обращения родителей (законных представителей) вышли за пределы города .	За не соблюдение	Снимается 5 баллов Снимается до 10 баллов Снимается от50% до 100% баллов Снимается до 100% баллов		

Подпись педагога _____

Целевые показатели эффективности деятельности
музыкального руководителя
муниципального дошкольного образовательного учреждения №6 г. Азова

Фамилия имя отчество учителя — логопеда_____
отчетный период _____20___год

№	Направление	Наименование показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные	-Отсутствует -имеется	0 5		
		областные	-отсутствует -имеется	0 10		
		федеральные	- отсутствует -имеется	0 20		
		внедрение инновационных технологий;	-отсутствует -ведется систематически	0 8		
		работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	- не принимает участие - однократное участие -систематическое участие	0 2 5		
		Эффективная работа с результатами мониторинга образовательной деятельности	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер	0 1 2		
		Подготовка документов для психолого педагогического консилиума, комиссии	не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер	0 5 10		
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)				
		на муниципальном уровне	- не принимает участие; -подготовка, участие - призовое место	0 2 5		
		на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие;	0 5 8		

		на федеральном уровне	- призовое место	0 7 10		
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. на муниципальном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 2 5		
		на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 5 8 0		
		на федеральном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	7 10 0 1 5		
		Самообразование как средство повышения профессионального мастерства (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет-олимпиадах)	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 2		
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	-Не принимает участие - ведется от случая к случаю - ведется систематически	10		
		Продуктивное участие в методической работе ДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически, творческая позиция	0 3 5		
		Личный вклад в методическую	- не участвует; -однократно, по	0		

		работу МБДОУ (разработка и реализация проектов различной направленности) Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности . Строгое выполнение своих должностных обязанностей	инициативе других педагогов, либо заданию администрации; -активная позиция педагога в данном вопросе - не участвует -ведется от случая к случаю (1 раз в год) -активная позиция педагога в данном вопросе -документация ведется правильно,своевременно, сдается вовремя -данный критерий отсутствует с замечаниями без нарушений	3 5 5 0 0 2		
3	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ	Творческая позиция,обновление, пополнение и сохранение, преобразование среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 3 10		
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Качественная подготовка к новому учебному году, утренникам,мероприятиям. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	- не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога - не участвует - личное участие -организация воспитанников и родителей;	0 5 10 0 10 15		

		Посещение с детьми различных мероприятий за пределами ДОУ (школа,библиотека и т.д.)	нет да	0 3		
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР, и др. (если не получает за эту работу дополнительных выплат) отсутствие детского травматизма	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер да нет	0 2 10 0 5		
6	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций: администратора сайта, корреспондента	- ведущая роль - не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	20 0 2 5		
		Наличие личного сайта/блога с организацией обратной связи с педагогами, родителями	- Отсутствует - имеется (указать адрес сайта/блога)	0 5		
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически	0 5 10		
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; уровень решения конфликтных ситуаций;	- имеются - отсутствуют - не удовлетвори-тельный уровень - удовлетвори-тельный уровень	0 2 0 3		
		Участие родителей в мероприятиях МБДОУ	- не принимаю - от случая к случаю - активное участие	0 3 10		
Максимальное количество балов				200		
9	Штрафные баллы	За конфликтное,бестактное отношение к		Снимается 5 баллов		

		коллегам,сотрудникам. Соблюдение педагогического кодекса этики и служебного поведения За случай травматизма во время воспитательно-образовательного процесса. Письменные жалобы и обращения родителей (законных представителей) вышли за пределы города .	За не соблюдение	Снимается до 10 баллов Снимается от50% до 100% баллов Снимается до 100% баллов		

Подпись педагога _____

Целевые показатели эффективности деятельности воспитателей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №6 г. Азова

Фамилия имя отчество ***воспитателя***_____
отчетный период _____20___ год

№	Направление	Наименование показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1	Сохранение и укрепление здоровья детей	Высокий коэффициент сохранения здоровья детей (% заболеваемости)	Ранний возраст Более 15% 15% и менее Сад Более 15% 10% и менее	 0 2 0 2		
		Выполнение плана дето-дней	Ранний возраст Менее 65% 66-80% 81-100% Сад Менее 65% 66-80% 81-100%	 0 3 10 0 3 10		
		Отсутствие детского травматизма		5		
		Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе	нет нарушений нарушения зафиксированы СЭС нет	5 0		

			нарушений	10		
2	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные областные федеральные внедрение инновационных технологий; работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др. Эффективная работа с результатами мониторинга образовательной деятельности	-Отсутствует -имеется -отсутствует -имеется - отсутствует -имеется -отсутствует -ведется систематически - не принимает участие - однократное участие -систематическое участие - не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный характер	0 5 0 10 0 20 0 8 0 2 5 0 1 5		
3	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.) на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. на муниципальном уровне	- не принимает участие; -подготовка, участие - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 2 5 0 5 8 0 7 10 0 2		

		на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	5 0 3 7		
		на федеральном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 5 10		
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 3 10		
		Самообразование как средство повышения профессионального мастерства (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет -олимпиадах_	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически, творческая позиция	0 1 3		
		Продуктивное участие в методической работе ДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	-не участвует; -однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации; -активная позиция педагога в данном вопрос	0 3 5		
		Личный вклад в методическую работу МБДОУ (разработка и реализация проектов различной направленности)	- не участвует; -однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию	0		

			администрации; -активная позиция педагога в данном вопросе	3 5		
		Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности .	- отсутствует - ведется от случаю к случаю (1 раз в год) -активная позиция педагога в данном вопросе.	5 0		
		Строгое выполнение своих должностных обязанностей	-документация ведется правильно,своевременно, сдается вовремя -данный критерий отсутствует с замечаниями без нарушений	0 2		
4	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ	Творческая позиция,обновление, пополнение и сохранение, преобразование среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 3 5		
5	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Подготовка к новому учебному году, праздникам, летнему периоду, организация адаптационного периода и др.;	- не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога	0 5 10		
		Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	- не участвует - личное участие -организация воспитанников и родителей;	0 5 10		
		Посещение с детьми различных	нет	0		

		мероприятий за пределами ДОУ (школа,библиотека и т.д.)	да	3		
6	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др. (если не получает за эту работу дополнительных выплат)	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер	0 2 8		
		Наличие личного блога/сайта с организацией обратной связи с педагогами, родителями	- отсутствует - имеется	0 5		
7	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций: администратора сайта, корреспондента	- ведущая роль - не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	10 0 2 5		
8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически	0 5 10		
9	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; уровень решения конфликтных ситуаций; Своевременное внесение оплаты за содержание детей в МБДОУ Участие родителей в мероприятиях ДОУ и др.	- имеются - отсутствуют - не удовлетвори-тельный уровень - удовлетворитель ный уровень - менее 90% - 91% - 97% - 98% - 100% - не принимают участие	0 2 0 2 0 3 10 0		

			- принимают от случая к случаю - активное участие	5 10		
10	Штрафные баллы	За конфликтное,бестактное отношение к коллегам,сотрудникам. Соблюдение педагогического кодекса этики и служебного поведения За случай травматизма во время воспитательно-образовательного процесса. При внешней проверке надзорными органами (СЭС,ПБ,Антитеррористическая безопасность). Письменные жалобы и обращения родителей (законных представителей) вышли за пределы города .	За не соблюдение выявления нарушений	Снимается 5 баллов Снимается до 10 баллов Снимается от50% до 100% баллов Снимается от 50% до 100% Снимается до 100% баллов		
Максимальное количество балов				200		

Подпись педагога_____

Целевые показатели эффективности деятельности **старшего воспитателя**
МБДОУ №6. Азова

Фамилия имя отчество _____

отчетный период _____ 20____год

№	Направление	Наименование показатели	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные	- отсутствует - имеется	0 5		
		областные	- отсутствует - имеется	0 10		
		федеральные	- отсутствует - имеется	0 20		
		внедрение инновационных технологий;	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
		работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	- не принимает участие - однократное участие -систематическое участие - не ведется	0 1 10		
		Эффективная работа с результатами мониторинга	- ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер	0 1 5		
		.				
2	Повышение профессионального мастерства:	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.) на муниципальном уровне	- не принимает участие; -подготовка, участие - призовое место	0 2 5		
		на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие;	0 5 6		
		на федеральном уровне				

		Участие педагогов ДОУ в конкурсах, фестивалях и др. на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- призовое мест - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется	0 7 **10** 0 1 5 0 2 10 0 3 20 0 1 3 0 2 5 0 3 10 0 2 10		

			систематически, творческая позиция			
		Самообразование как средство повышения профессионального мастерства педагога (участие в конференциях, семинарах, вебинарах, онлайн марафонах, интернет олимпиадах)	- не принимает участие; - ведется от случая к случаю -ведется систематически	0 3 10		
3	Работа с молодыми специалистами	Наставничество	-отсутствует - одноразовая помощь -ведется систематически	0 2 10		
4	Реализация системы методической работы	ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов. Строгое выполнение своих должностных обязанностей.	-не ведется - ведется от случая к случаю; -носит системный характер -с замечаниями -без нарушений	0 2 **10** **0** **5**		
5	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы и др.; Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами; Эффективность и качество выполнения управленческих решений; Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	- не проявляет инициативы -самостоятельно принимаемых решений - не реализуются - реализуются - не выполняются; - выполняются частично; - выполняются в полном объеме; - не участвует; - однократно; - активное личное участие;	0 10 0 5 0 2 **10** 0 3 10		
6	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др. (если не получает за эту работу дополнительную выплату)	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер	0 1 **4**		
7	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций: администратора сайта,	- ведущая роль	**10**		

		корреспондента	- не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	0 2 **5**		
8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Контроль углубленной работы педагогов (наличие программы, плана)	- отсутствует; - ведется от случая к случаю; - ведется систематически	0 5 **10**		
9	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; уровень решения конфликтных ситуаций и др.	- имеются отсутствуют - не удовлетворительный уровень - удовлетворительный уровень	0 **3** 0 **3**		
		Контроль своевременного внесения оплаты родителями (законными представителями) за содержание детей в МБДОУ, контроль сбора квитанций об оплате.	- отсутствие - ведется от случая к случию -ведется систематически	0 2 5		
	Максимальное количество балов			200		
10	Штрафные баллы	За конфликтное,бестактное отношение к коллегам,сотрудникам. Соблюдение педагогического кодекса этики и служебного поведения За случай травматизма во время воспитательно-образовательного процесса. При внешней проверке надзорными органами (СЭС,ПБ,Антитеррористическая безопасность). Письменные жалобы и обращения родителей (законных представителей) вышли за пределы города .	За не соблюдение выявления нарушений	Снимается 5 баллов Снимается до 10 баллов Снимается от50% до 100% баллов Снимается от 50% до 100% Снимается до 100% баллов		

Подпись педагога_____

Приложение 2.
к положению «О выплатах
стимулирующего характера работников МБДОУ № 6 г. Азова»
Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 6 г. Азова
_____С.Н.Тарасова
Приказ от 30.12.2021 г. № 12а

Критерии оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ

Максимальное количество % - 200

(от минимальной оплаты труда)

Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
2	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля	до 100
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 100
4	Участие в работе комиссий, личное участие в развитии и благоустройстве образовательной среды.	до 100
5	Изготовление учебных пособий	до 50

6	Участие в косметическом ремонте	До 100

Критерии оценки качества выполняемых работ
старшего воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 100
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 100
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в развитии и благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Изготовление учебных пособий	до 50

Критерии оценки качества выполняемых работ
Музыкального руководителя

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 100
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в развитии и благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Изготовление учебных пособий	до 50
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ
педагога - психолога

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 100

2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в развитии и благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Изготовление учебных пособий	до 50
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физическому воспитанию

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 100
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в развитии и благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Изготовление учебных пособий	до 50
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ заведующего хозяйством

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 100
2	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического	до 100

	оборудования	
3	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 50
4	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 100
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 70
6	Участие в косметическом ремонте	до100

Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 100
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 100
3	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 50
4	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя (помощник воспитателя)

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников;	до 50
2	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 50

3	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов;	до 100
4	Помощь и активное участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.);	до 50
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ повара

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля);	до 100
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 100
3	Строгое соблюдение режима питания	до 50
4	Участие в работке комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50
5	Участие в косметическом ремонте	до100

Критерии оценки качества выполняемых работ подсобного рабочего

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 100
	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 100
2	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	до 50
3	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50
4	Участие в косметическом ремонте	До100

Критерии оценки качества выполняемых работ
уборщика служебных помещений

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	до 50
2	Помощь и активное участие в работе и мероприятиях групп раннего и дошкольного возраста	до 50
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 100
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ
сторожа

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства;	до 50
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 50
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении МБДОУ, мелкий ремонт оборудования	до 100
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ
дворника

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, стрижка кустарников);	до 100
2	Участие в мелком ремонте оборудования	до 50
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории	до 50

4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Содержание в образцовом порядке оборудования	до 50
2	Немеханизированный ручной труд	до 100
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 50
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок	до 50

Критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 50
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 100
3	качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
5	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ кастелянши

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Помощь и активное участие в подготовке к мероприятиям МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 100

2	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	до 50
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50
5	Участие в косметическом ремонте	до 50

Критерии оценки качества выполняемых работ
Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Своевременное и качественное устранение неполадок	до 100
2	Участие в сложном ремонте помещений, оборудования	до 100
3	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50
4	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 50

Критерии оценки качества выполняемых работ
бухгалтера

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, своевременная сдача всех видов отчётности	до 200
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности, внутреннего контроля	до 100
4	Эффективность исполнения управленческих решений	до 50
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ
специалиста по закупкам

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 200
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности, внутреннего контроля	до 100
4	Эффективность исполнения управленческих решений	до 50
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, своевременная сдача всех видов отчётности	до 200
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности, по итогам контроля	до 100
4	Эффективность исполнения управленческих решений	до 50
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 100
6	Участие в косметическом ремонте	до 100

Приложение 3.
к положению «О выплатах
стимулирующего характера работников МБДОУ № 6 г. Азова»

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 6 г. Азова

1.Общие положения

1.1.Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда и средств экономии по фонду оплаты труда.

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

2. Порядок премирования

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и условий, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

2.2. Выплата премий осуществляется с учетом выполнения показателей и условий премирования: критерии оценки качества работы.

№	Наименование показателя	Значение условия
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Замечания имеются
		Замечания отсутствуют
2	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Принимает участие
		Не принимает участие

2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Размер премий максимальным пределом не ограничивается.

2.4. Предложение о премировании выносит заведующий, её размер определяется с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников МБДОУ.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

3. Работникам МБДОУ премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, нарушения трудовой дисциплины, инструкций по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, должностных обязанностей в течение года.

4. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств экономии по фонду оплаты труда. Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию.