

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад пресмотра и оздоровления № 46 «Светлячок»

**Изменения и дополнения к коллективному договору
(регистрационный номер 49 от 30.05.18 г.)
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад пресмотра и оздоровления № 46 «Светлячок»
на 2018-2021 гг.**

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального партнерства
«01» 10 2020 года
Регистрационный номер 68
(должность) Зав. отделом
Иванов И.И. (подпись)

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад пресмотра
и оздоровления № 46 «Светлячок»
г. Рубцовска



М.А. Аверцева
«24» сентября 2020 г.

Заведующий МБДОУ
«Детский сад пресмотра
и оздоровления № 46 «Светлячок»
г. Рубцовска



А.А. Камзолова
«24» сентября 2020 г.
М.П.

г. Рубцовск

Внести изменения и дополнения в коллективный договор

1. Приложение № 2 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

РАССМОТРЕНО:

Общим собранием работников
протокол от 20.07.2020 № 4

РАССМОТРЕНО:

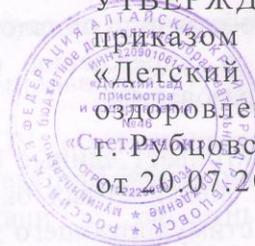
Педагогическим советом
протокол от 20.07.2020 № 6

СОГЛАСОВАНО:

Советом Учреждения
протокол от 20.07.2020 № 3

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего МБДОУ
«Детский сад присмотра и
оздоровления № 46 «Светлячок»
г. Рубцовска
от 20.07.2020 № 94



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ № 46 «СВЕТЛЯЧОК»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 № 3897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 16.10.2019 № 2638 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска от 28.11.2013 № 5777 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края», регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска (далее – ДОУ), финансируемого за счет средств бюджета города Рубцовска Алтайского края и краевого бюджета (далее – бюджет города Рубцовска).

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников ДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в учреждения с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Рубцовска Алтайского края.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей частей по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала Советом учреждения ДОУ.

1.7. Базовая часть ФОТ обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам, исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем ДОУ.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам,

иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Настоящее Положение рассматривается Общим собранием работников, Педагогическим советом, согласовывается с Советом Учреждения, утверждается приказом заведующего ДОУ, действует до принятия нового Положения.

2. Формирование ФОТ ДОУ

2.1. Формирование ФОТ ДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города Рубцовска в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждений на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

2.2. Размер ФОТ ДОУ определяется МКУ «Управление образования» г. Рубцовска (далее - Управление) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги.

2.3. ФОТ ДОУ делится на фонд оплаты труда работников (далее - ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (далее - ФОТцст) и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТ ДОУ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$, где:

ФОТ ДОУ - фонд оплаты труда ДОУ;

ФОТр - фонд оплаты труда работников;

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

2.4. ФОТцст руководителей ДОУ формируется Управлением. Формирование ФОТцст осуществляется по следующей формуле:

$\text{ФОТцст} = \text{ФОТ ДОУ} \times \text{ц}$, где:

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается Управлением. Рекомендуемая доля «ц» не превышает 1% ФОТ работников, выделяемого за счет средств бюджета города.

Распределение ФОТцст устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат ДООУ, утвержденным постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

3. Распределение ФОТ ДООУ

3.1. При распределении ФОТ в ДООУ выделяются части, направляемые:

на оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно-управленческого персонала: заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе);

на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (ФОТ педагогического персонала: старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (ФОТ учебно-вспомогательного персонала: младший воспитатель, помощник воспитателя, калькулятор, секретарь, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам, юрисконсульт);

на оплату труда категории работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: энергетик, слесарь-электрик, программист, кладовщик, кастелянша, повар, подсобный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, швея, заведующий хозяйством, вахтер);

на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебном отпуске, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель ДООУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается ДООУ самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ ДООУ, направляемой на формирование заработной платы административно-

управленческого, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, - 50% / 50% и рассчитывается по формуле:

ФОТ ауп,пп 50% x ФОТ увп,оп 45% x ФОТ комп 5%, где:

ФОТ ауп,пп - фонд оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала;

ФОТ увп,оп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

ФОТ комп - фонд оплаты труда на осуществление выплат компенсационного характера.

3.3. ФОТр МБДОУ, МАДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$ФОТр = (ФОТб + ФОТст) \times Кбюдж.$, где:

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТс - стимулирующая часть ФОТ;

Кбюдж. - коэффициент бюджетной обеспеченности, который:

- вводится при недостаточности доходной части бюджета, связанной с увеличением минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), до рассмотрения вопроса об увеличении бюджетных ассигнований на оплату труда;

- рассчитывается как отношение размера утвержденного ФОТ к размеру ФОТ с учетом % прироста МРОТ по формуле:

$$Кбюдж. = \frac{\text{ФОТ, утвержденный на текущий год}}{\text{Объем финансовых средств по ФОТ с учетом прироста МРОТ}}$$

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ административно-управленческого и педагогического персонала: 75% и 25% соответственно.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала: 90% и 10% соответственно.

4. Оплата труда педагогических работников ДОУ

4.1. Заработная плата педагогических работников ДООУ включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников ДООУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников ДООУ, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников ДООУ устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- а) квалификационной категории;
- б) средней наполняемости групп по образовательному учреждению;
- в) специфики работы;
- г) образования.

4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников ДООУ определен настоящим Положением.

4.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника ДООУ устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

4.1.6. При средней наполняемости общеразвивающих групп в ДООУ свыше 20 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 20) \times 0,009, \text{ где:}$$

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости групп по образовательному учреждению;

Нср – средняя наполняемость общеразвивающих групп ДООУ, которая устанавливается приказом Управления на основании данных АИС «Е-услуги. Образование» по состоянию на сентябрь текущего года.

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются педагогическим работникам ДООУ за работу в группах компенсирующей, оздоровительной направленности в размере – 1,2.

4.1.8. Повышающий коэффициент с учетом образования педагогического работника ДООУ устанавливается:

для имеющих высшее профессиональное образование – 1,1;

для имеющих среднее профессиональное образование – 1,05;

для имеющих среднее (полное) общее образование – 1,0.

4.1.9. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем педагогической нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам ДООУ, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам ДООУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

в) выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование методическими объединениями, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с педагогическим процессом);

г) выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;

д) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

е) выплата на повышение заработной платы на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам ДООУ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплата педагогическим работникам ДООУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам ДООУ за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование методическими объединениями, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ

Размеры выплат устанавливаются ДООУ в абсолютных величинах, либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается ДООУ в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях общеразвивающих групп устанавливаются педагогическому работнику образовательным учреждением в следующем размере:

от 1 до 5 воспитанников - 2 %;

от 6 до 10 воспитанников - 5 %;

свыше 10 воспитанников - 10 %.

Размер выплат устанавливается от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.2.5. Выплаты педагогическим работникам ДООУ, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда ДООУ в соответствующем финансовом году.

4.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права края и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных величинах и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДООУ порядок и условия их назначения определяются Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска, разработанным с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

4.3.1. Для педагогических работников ДООУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- б) ежемесячная выплата за стаж педагогической работы;
- в) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- г) ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

д) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

е) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, в течение первых трех лет;

ж) единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие);

з) ежемесячная выплата за организацию взаимодействия с семьями воспитанников.

4.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам ДООУ устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными Положением об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж педагогической работы в ДООУ, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

4.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников ДООУ устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической

работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников ДООУ, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

б) для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» и пр. - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 и продлением срока действия до 2021 года.

4.3.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается ДОО самостоятельно.

4.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа заведующего ДОО за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

4.3.9. Ежемесячная выплата за организацию взаимодействия с семьями воспитанников (вовлечение семьи в активную жизнь детского сада, содействие укреплению института семьи, привлечение семьи к участию в общественной жизни ДОО и города) устанавливается Положением об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска, производится в пределах фонда оплаты труда ДОО в соответствующем финансовом году.

4.3.10. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего ДОО.

4.3.11. Для увеличения фонда стимулирования педагогических работников заведующий ДОО вправе использовать до 50% ежегодного объема средств от приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

5. Порядок и условия оплаты труда работников

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных величинах и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Соотношение базовой части оплаты труда и стимулирующей: 90% и 10% соответственно.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

Размер заработной платы работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не может быть менее установленного действующим законодательством МРОТ, увеличенного на выплаты компенсационного характера и районный коэффициент.

5.2. Размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5.3. В числе стимулирующих выплат устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности и конечных результатах работы.

5.4. Размеры и условия стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются заведующим ДОУ по согласованию с органом самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации ДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.6. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом заведующего ДОУ.

5.7. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени, увеличенной на районный коэффициент.

6. Расчет заработной платы руководителя ДОУ,

его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя ДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

6.3. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 31.10.2008 № 3481 «Об утверждении

Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

6.4. Оклад руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$Др = ЗПпер \times А \times С \times Псз \times Кр \times Кбюдж + Мл, \text{ где:}$$

Др - должностной оклад руководителя МБДОУ, МАДОУ;

ЗПпер - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, учитель дефектолог);

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1
(до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15
(до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается Управлением по результатам аттестации согласно приложению 2 к настоящему Положению;

С - коэффициент стажа (для руководителей, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе - с учетом педагогического стажа и действующего порядка определения стажа педагогической работы, для заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы на данной должности, для главных бухгалтеров с учетом стажа работы по специальности);

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МБДОУ, МАДОУ, почетного звания или отраслевой награды;

Кр - коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения МБДОУ, МАДОУ по группам;

1 группа – от 1,6 до 1,8;

2 группа – от 1,4 до 1,6;

3 группа – от 1,2 до 1,4;

4 группа – от 1,0 до 1,2.

Кбюдж - коэффициент бюджетной обеспеченности;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя ДООУ, главного бухгалтера устанавливаются приказом по учреждению на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей ДООУ (без учета выплат руководителю ДООУ за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю ДООУ, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю ДООУ почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителя ДООУ.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

6.6 Стимулирующие выплаты для заместителей руководителя, главного бухгалтера ДООУ осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ, предусмотренной для категории административно-управленческого персонала.

6.7. В трудовом договоре с руководителем ДООУ могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет начальник МКУ «Управление образования» г.Рубцовска и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы педагогических работников ДООУ для определения размера должностного оклада руководителя ДООУ

7.1. При расчете средней заработной платы педагогических работников ДООУ учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) ДООУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя ДООУ.

7.2. Средняя заработная плата основного персонала ДООУ определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат

стимулирующего характера педагогических работников ДООУ за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала ДООУ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего ДООУ.

7.3. При определении среднемесячной численности педагогических работников ДООУ учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

7.4. Среднемесячная численность педагогических работников ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала ДООУ, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность педагогических работников ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности педагогических работников ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности педагогических работников ДООУ, работающих на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала ДООУ (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник, работающий в ДООУ на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников педагогических работников как один человек (целая единица).

7.5. Работники из числа педагогических работников ДООУ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала ДООУ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

7.6. Среднемесячная численность работников из числа педагогических работников ДООУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с п. 7.5. настоящего Положения.

8. Полномочия заведующего ДООУ

8.1. Заведующий ДООУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность ДООУ;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

8.2. Заведующий ДООУ использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

9. Заключительные положения

9.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. При образовании экономии фонда оплаты труда в ДООУ, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок»

Размеры

минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	6734
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования	6734
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист	7010
Четвертый	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7010

*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок»

Коэффициенты квалификации административно-управленческих работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1.	Для руководителей, имеющих:	
1.1.	I квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,10
1.2.	высшая квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,15
1.3.	Для руководителей, аттестованных на соответствие занимаемой должности	
	вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1,10
	вновь назначаемый руководитель от 4,1 балла и выше	1,12
	для работающего руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,0 до 4,46 балла	1,12
	от 4,47 и выше	1,15

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок»

Размеры (диапазоны) окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы

работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей работников

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		секретарь учебной части	4300
		помощник воспитателя	4000
1.2.	Учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
		младший воспитатель	4300
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
		делопроизводитель	4000
		калькулятор	4000
		кассир	4000

		машинистка	4200
		секретарь	4200
		секретарь-машинистка	4200
		экспедитор по перевозке грузов	4100
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4500
2.2.	Общепромышленные должности служащих второго уровня		
	первый	администратор	4800
		инспектор по кадрам	4500
		техник	4800
		техник-программист	4800
		заведующий складом	4800
		заведующий хозяйством	4800
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4900
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-ая внутридолжностная категория	4900
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-ая внутридолжностная категория	5000
2.3.	Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4600
		документовед	4600
		инженеры различных специальностей и наименований, в т.ч.:	
		инженер по охране труда и технике безопасности	
		инженер-программист (программист)	4800
		инженер-технолог (технолог)	4800
		инженер-энергетик (энергетик)	3070
		специалист по кадрам	4750
		экономист	4750

		юриисконсульт	4800
		художник	4800
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-ая внутридолжностная категория	4900
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-ая внутридолжностная категория	5100
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6400
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
3.1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		гардеробщик	4190
		грузчик	4190
		дворник	4190
		кастелянша	4190
		швея	4190
		кладовщик	4190
		садовник	4190
		сторож (вахтер)	4190
		уборщик производственных помещений	4190
		уборщик служебных помещений	4190
		уборщик территории	4190
		повар	4240
		плотник	4240
		подсобный рабочий	4190

		машинист по стирке и ремонту спецодежды	4190
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4240
		столяр	4240
		слесарь-сантехник	4240
		слесарь-электрик	4240
		слесарь-ремонтник	4240
		кухонный рабочий	4190
		мойщик посуды	4190
		оператор - хлораторщик	4240
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4240
3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		плотник	4450
		шеф-повар, повар	4450
		пекарь	4450
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4450
		столяр	4450
		слесарь-сантехник	4450
		слесарь-ремонтник	4450
		слесарь-электрик	4450
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4450
	второй	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

	слесарь-сантехник	4750
	слесарь-ремонтник	4750
	слесарь-электрик	4750
	столяр	4750
	шеф-повар, повар	4750
третий	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	плотник	4900
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4900
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4900

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад пристра и
оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска при распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации Алтайского края от 17.12.2010 № 562 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений Алтайского края», Постановлением Администрации Алтайского края от 25.03.2013 № 167 «О внесении изменений в постановление Администрации края от 17.12.2010 № 562», Постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 № 3697 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края», Постановлением Администрации города Рубцовска от 20.01.2014 № 224 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 № 3697 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края», устанавливает порядок оценивания качества работы педагогов при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - ФОТ) педагогических работников экспертной комиссией МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 46 «Светлячок» (далее – ДОУ, Учреждение), Постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 16.10.2019 № 2638 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска от 28.11.2013 № 5777 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края».

1.2. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной

заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.3. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части ФОТ является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и представление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

1.4. Система стимулирующих выплат педагогам ДОУ включает в себя постоянные стимулирующие доплаты на определенный период, единовременные поощрительные выплаты, ежемесячные выплаты за организацию взаимодействия с семьями воспитанников. Предусмотрено соотношение стимулирующих и поощрительных выплат: 80% и 20% из ежемесячных средств общей экономии фонда оплаты труда.

1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДОУ устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- 1) коэффициент за профессиональный рост и результативность деятельности педагога - (Кпр и рд);
- 2) коэффициент за работу в инновационном режиме в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) - (Кинн);
- 3) коэффициент за результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта воспитанников - (Кфкк);
- 4) коэффициент за эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, снижение заболеваемости - (Ксуз и сз);
- 5) коэффициент за создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО - (Ксрппс);
- 6) коэффициент за особые условия труда - (Коут);
- 7) коэффициент за результативность работы с родителями - (Кррр);
- 8) коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом и администрацией ДОУ - (Ккач);
- 9) коэффициент трудового участия - (Кту).

1.6. ДОУ вправе вносить изменения и дополнения в наименования коэффициентов и их размеры в соответствии с потребностями учреждения.

1.7. Критерии оценки качества работы педагогов (количество баллов) оплачиваются в полном объеме за исключением следующих периодов:

- ученического отпуска;
- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отсутствие педагога по причине нетрудоспособности;
- стимулирующая выплата по баллам не выплачивается педагогическим работникам, работающим по внешнему совместительству.

1.8. Единовременные поощрительные выплаты производятся за счет средств общей экономии фонда оплаты труда.

1.8.1. Единовременные поощрительные выплаты устанавливаются приказом заведующего ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ.

1.8.2. Единовременные поощрительные выплаты осуществляются:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за сложность и интенсивность;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- к юбилейным датам (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет);
- при награждении Почетными грамотами, званиями города, края, Министерства образования и науки РФ;
- в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей ДООУ) – в случае образования экономии фонда заработной платы;
- к государственным и профессиональным праздникам – в случае образования экономии фонда заработной платы;
- высокими результатами по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

Материальное поощрение работникам выплачивается в денежном отношении от 100 рублей и верхним пределом не ограничивается.

1.8.3. Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника учреждения в случае:

- длительного лечения в стационаре работника, проведения операций;
- длительного лечения (операций) несовершеннолетних детей работника;
- смерти родных и близких родственников (отец, мать, муж, дети);
- потери имущества (пожар, наводнение и т.п.) с приложением копии документа, подтверждающего тот или иной случай.

Материальная помощь работникам оказывается в денежном отношении от 100 рублей и верхним пределом не ограничивается.

1.8.4. Единовременные поощрительные выплаты осуществляются в абсолютной величине от 100 рублей и верхним пределом не ограничиваются.

1.8.5. Невыплата или уменьшение размера стимулирующих выплат педагогам ДООУ может осуществляться в соответствии со следующим показателями:

- наличие несчастного случая (травмы) с ребенком;
- нарушение инструкции по технике безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение трудовой дисциплины (неоднократное опоздания на работу, самовольный уход с работы до истечения рабочей смены, отсутствие без уважительной причины, подмена без уведомления администрации);
- нарушение санитарно-гигиенических норм и санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение режима дня, невыполнение режимных процессов;
- за наличие замечаний по результатам контроля;
- за невыполнение или несвоевременное, некачественное исполнение решений педсовета;
- обоснованные жалобы родителей и коллег по поводу конфликтных ситуаций;
- низкий уровень ведения документации;
- халатное отношение к сохранности здания и имущества.

1.8.6. Лишение доплат, полное или частичное (за месяц, квартал, полугодие), производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе и оформляется приказом заведующего по ДООУ с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается. Лишение доплат устанавливается соразмерно допущенных нарушений в работе. Все случаи невыплаты или уменьшения доплаты рассматриваются заведующим и Экспертной комиссией в индивидуальном порядке.

1.9. Ежемесячные выплаты за организацию взаимодействия с семьями воспитанников определяются ДООУ самостоятельно в пределах средств, выделенных ДООУ на оплату труда и могут изменяться в зависимости от изменения фонда оплаты труда ДООУ.

1.9.1. Ежемесячные выплаты за организацию взаимодействия с семьями воспитанников устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ.

1.9.2. Ежемесячные выплаты за организацию взаимодействия с семьями воспитанников оплачиваются в полном объеме за исключением следующих периодов:

- ученического отпуска;
- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отсутствие педагога по причине нетрудоспособности.

2. Размеры коэффициентов

2.1. *Коэффициент за профессиональный рост и результативность деятельности педагога (Кпр и рд):*

2.1.1. Презентация собственной педагогической деятельности, обобщение

опыта

а) участие педагога в профессиональных научно-практических конференциях, выступления на МО, в рамках педсовета, семинара и т.д. различного уровня:

- внутри ДОУ - 1 б.
- городских – 2 б.
- краевых – 3 б.
- всероссийских – 5 б.

б) открытые занятия:

- внутри ДОУ – 2 б.
- городской – 5 б.
- мастер-классы – 7 б.

2.1.2. Победы в профессиональных конкурсах (личное участие педагога):

а) победа в профессиональных конкурсах различных уровней:

- внутри ДОУ – 1 б. (за каждый);
- городской – 2 б. (за каждый);
- региональный, краевой – 4 б. (за каждый);
- всероссийский – 5 б. (за каждый).
- в творческих профессиональных конкурсах (профсоюзных, спортивных и др.) – 2 б. за каждый (значимость оценивается комиссией).

2.1.3. Экспертно-аналитическая деятельность:

а) деятельность в составе экспертных групп

- ДОУ – 3 б.
- муниципальных – 5 б.
- региональный – 8 б.
- всероссийский - 10 б.

2.1.4. Организация и участие в работе творческих и проблемных групп, ПМПк и др. - 4 б.

2.1.5. Наставническая деятельность:

- работа с молодыми кадрами или с педагогами, имеющими затруднения – 3 б.

2.2. *Коэффициент за работу в инновационном режиме в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) (Кинн):*

2.2.1. Публикации в СМИ, в научных, профессиональных образовательных изданиях, сайтах, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта:

- публикации в СМИ, в научных, профессиональных образовательных изданиях, сайтах – 5 б.
- ведение персональной странички – 2 б.
- ведение личного сайта – 3 б.

2.2.2. Реализация авторских программ, технологий, проектов,

рецензированных на любом уровне:

а) наличие - 5 б.

2.2.3. Участие в разработке программ различной направленности («Программа развития», образовательная программа, рабочая программа педагога др.) и нормативных документов – 5 б.

2.3. Коэффициент за результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта воспитанников (Кфкк):

2.3.1. Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях и спортивных мероприятиях разного уровня:

а) участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях и спортивных мероприятиях разного уровня – 1 б. (за каждое участие)

б) победители (I, II, III место):

- внутри ДООУ – 2 б.(за каждую победу);
- городской уровень – 3 б. (за каждую победу);
- краевой уровень – 5 б. (за каждую победу);
- всероссийский уровень – 10 б. (за каждую победу); (значимость оценивается комиссией).

2.3.2. выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания, проведение ОД высокого качества:

а) отсутствие замечаний администрации ДООУ – 5 б., наличие замечаний – 0 б.

2.3.3. работа по адаптации детей к детскому саду:

- благоприятная адаптация воспитанников 1 и 2 младшей групп у 80-100% воспитанников – 5 б., менее 80% - 0 б.

2.4. Коэффициент за эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, снижение заболеваемости (Ксуз и сз):

2.4.1. Индекс здоровья детей. $N = B : A * 100\%$, где B – количество воспитанников, ни разу не болевших в отчетном периоде; A – общая численность воспитанников;

- от 0 до 15% - 0 б.;
- от 15 до 30% - 3 б.;
- от 30 и выше – 5 б.;

2.4.2. Средняя посещаемость за учебный год:

Ранний возраст:

- менее 10 детей – 0 б.
- от 10 до 15 детей 2 б.
- более 15 – 10 б.

Дошкольный возраст (от 3 до 7 лет):

- до 15 детей – 0 б.
- от 15 до 18 детей – 2б.

– свыше 18 детей – 10 б.;

2.4.3. Отсутствие случаев травматизма – 5 б.; наличие – 0 б.

2.4.4. Систематическое проведение закаливающих процедур и физкультурных мероприятий.

– отсутствие замечаний по результатам контроля - 5 б.; наличие – 0 б.;

2.4.5. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима

– отсутствие замечаний по результатам контроля - 5 б.; наличие – 0 б.;

2.5. *Коэффициент за создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО - (Ксрпнс):*

2.5.1. Оформление групповых помещений, регулярное обновление и пополнение игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с годовым планом – 5 б.

2.5.2. Благоустройство участка и территории ДОУ:

– в осеннее – зимний период – 10б.

– в весеннее - летний период – 5б.

2.6. *Коэффициент за особые условия труда (Коут):*

2.6.1. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья: наличие и исполнение индивидуального маршрута развития детей с ОВЗ (ЗПР, инвалиды) – 3 б.

2.6.2. Работа с детьми 1 и 2 младшей групп – 2 б.

2.7. *Коэффициент за результативность работы с родителями (Кррр):*

2.7.1. Организация взаимодействия с семьями: совместные проекты, устные журналы, фотовыставки, газеты, творческие выставки, семейные соревнования, вовлечение в образовательную деятельность и др. – 3 б., отсутствие проведенных мероприятий – 0 б.

– посещаемость родительских собраний:

до 50% родителей – 0 б.

от 51% до 67% - 1 б.

свыше 67% - 5 б.

2.7.2. Работа с семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию:

– Проведение мероприятий (посещение на дому, оказание консультативной помощи, совместные проекты, привлечение органов соцзащиты, опеки и др.) – 2 б.;

– Совместные проекты - 1б.

– Наличие и ведение документации о семьях группы риска – 2 б.;

2.8. *Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом и администрацией ДОУ (Ккач):*

2.8.1. Оформление документов различного уровня:

а) своевременное оформление документов, предоставление отчетности – 5 б.;

- нарушение сроков сдачи отчетности до 3 дней – 1б.
- несвоевременная сдача отчетности – 0 б.

2.8.2. Удовлетворённость родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога:

- 95-100% родителей удовлетворены – 5 б.
- 80-95% родителей удовлетворены – 3 б.
- менее 80% - 0 б.

2.8.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций

- полностью отсутствуют – 5 б.;
- при наличии – 0 б.

2.8.4. отсутствие обоснованных обращений коллег по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций

- полностью отсутствуют – 5 б.;
- при наличии – 0 б.

2.8.5. Выполнение требований внутреннего трудового распорядка:

а) отсутствие нарушений:

- исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 1 б.;
- требований охраны труда – 1 б.;
- требований противопожарной дисциплины -1 б.

2.9. Коэффициент трудового участия (Кту):

2.9.1. Работа на консультационном пункте с воспитанниками, не посещающими ДОУ

- проведение мероприятий консультационного пункта – 5 б.
- ведение документации, странички консультационного пункта на сайте ДОУ – 10 б.

2.9.2. Подготовка и проведение детских праздников:

- исполнение роли на мероприятии не в своей группе – 5 б.

2.9.3. Общественная работа:

- ведение документации по общественному управлению ДОУ (протоколы общих собраний трудового коллектива, педагогических советов и т.п.) – 5 б.;
- участие в субботниках – 4 б.

Мероприятия в ДОУ:

- оформление музыкального, спортивного зала – 2б.
- изготовление атрибутов, костюмов для мероприятия – 2б.
- оформление выставок детских работ в фойе сада – 2б.

2.9.4. Выплата к должностному окладу молодым специалистам (стаж от 0 - 3 лет после окончания высшего или ср. спец. учебного заведения) – 20 б.

3. Основания и порядок проведения оценки

3.1. Оценка качества работы педагога производится по итогам учебного года.

3.2. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период на основании портфолио педагога, с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

3.3. В оценочных листах качества работы педагога ДООУ (*приложение 1*) при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда отражаются данные самооценки педагогом результативности своей педагогической деятельности с учетом разработанных коэффициентов и оценка результативности педагогической деятельности педагогического работника Экспертной комиссией.

3.4. Каждый показатель результата деятельности педагога оценивается Экспертной комиссией в баллах и суммируется.

3.5. Вновь принятым педагогическим работникам определяются стимулирующие баллы по усмотрению Комиссии – в зависимости от результатов деятельности на предыдущем месте работы, отраженных в портфолио. Молодым специалистам, вновь принятым педагогическим работникам, без портфолио с предыдущего места работы, педагогическим работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, оплачивается средний балл по педагогическому персоналу сроком от полугода до одного года. Вновь принятым, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком педагогическим работникам, молодым специалистам без портфолио на основании их личного заявления, по решению экспертной комиссии может быть пересмотрена сумма баллов и рассмотрено портфолио, представленный оценочный лист, проведена оценка качества работы педагога, не только по итогам учебного года, истечении установленного срока полгода, год но и ранее, по итогам работы в течении учебного года.

3.6. Оценочные листы качества работы с соответствующими показателями заполняются членами Экспертной комиссии ДООУ, подписываются заведующим детским садом и предоставляются педагогу для ознакомления под роспись в срок не позднее 2 рабочих дней после принятия решения Экспертной комиссии.

3.7. Профсоюзный комитет согласовывает оценочные листы.

3.8. Совет Учреждения рассматривает оценочные листы, портфолио педагогов и принимает решение о размере выплат педагогическим работникам в соответствии с баллами.

3.9. Один экземпляр оценочного листа хранится в личном деле педагогического работника, второй экземпляр - в портфолио педагогического работника.

4. Порядок рассмотрения Советом Учреждения вопроса о стимулировании педагогических работников

4.1. Определение размера стимулирующих выплат педагогическим работникам производится советом Учреждения в соответствии с коэффициентами по итогам каждого периода на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов.

4.2. В оценочных листах качества работы педагога ДООУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 1) отражаются данные самооценки педагогом результативности своей педагогической деятельности с учетом разработанных коэффициентов и оценка результативности педагогической деятельности педагогического работника Экспертной комиссией.

4.3. Совет Учреждения принимает решение о стимулировании и размере выплаты большинством голосов при открытом голосовании и условии присутствия на заседании не менее половины его членов. Решение совета Учреждения оформляется протоколом.

4.4. На основании решения (протокола) Совета Учреждения заведующий ДООУ издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам согласно баллам оценочного листа. Информация о стимулировании объявляется на собраниях, педсоветах и вывешивается на стендах.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом Учреждения, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Совета Учреждения с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета Учреждения и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Совета Учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Совета Учреждения.

5.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены Совета Учреждения проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными педагогического работника (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают недействительной и изменяют ее.

При наличии письменной просьбы педагогического работника о рассмотрении апелляции без его участия заседание Совета Учреждения проводится в его отсутствие. В случае неявки педагогического работника на заседание Совета Учреждения или при отсутствии его письменной просьбы о рассмотрении апелляции без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки педагогического работника без уважительных причин Совет Учреждения может принять решение о рассмотрении апелляции в отсутствие педагогического работника.

5.6. Оценка, данная Советом Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад пресмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

Оценочный лист
качества работы педагога _____
при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
за 20_____ - 20_____ учебный год

№	Наименование коэффициента и критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагога.	Подкритерии оценки эффективности и результативности деятельности педагога (баллы)	Самооценка (баллы)	Экспертная комиссия (баллы)	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1.	<p><i>Коэффициент за профессиональный рост и результативность деятельности педагога (Кпр и рд)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - презентация собственной педагогической деятельности, обобщение опыта; - победы в профессиональных конкурсах (личное участие педагога); - экспертно-аналитическая деятельность; - наставническая деятельность 	<ul style="list-style-type: none"> - участие педагога в профессиональных научно-практических конференциях, выступления на МО, в рамках педсовета, семинара и т.д. различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> – внутри ДОУ - 1 б. – городских – 2 б. – краевых – 3 б. – всероссийских – 5 б. - открытые занятия: <ul style="list-style-type: none"> – внутри ДОУ – 2 б. – городской – 5 б. – мастер-классы – 7 б. - участие в профессиональных конкурсах различных уровней - 1б. (за каждый) - победа в профессиональных конкурсах различных уровней: <ul style="list-style-type: none"> – внутри ДОУ – 1 б. (за каждый). – городской – 2 б. (за каждый); – региональный, краевой – 4 б. 			<p>Справка руководителя МО</p> <p>Сертификат участника</p> <p>Протокол (консультации, семинары)</p>

		<p>(за каждый);</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский – 5 б. (за каждый); - в творческих профессиональных конкурсах (профсоюзных, спортивных и др.) – 2 б. (за каждый) - организация работы с социумом (выставки в библиотеке и др.) - деятельность в составе экспертных групп: <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ – 3 б. - муниципальных – 5 б. - региональный – 8 б. - всероссийский – 10 б. - организация и участие в работе творческих и проблемных групп, ПМПк и др. - 4 б. - работа с молодыми кадрами или с педагогами, имеющими затруднения – 3 б. 			<p>Грамоты, дипломы</p> <p>приказ</p> <p>приказ</p> <p>сертификат</p> <p>справка</p>
2.	<p><i>Коэффициент за работу в инновационном режиме в условиях реализации ФГОС ДО (Кинн) :</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - публикации в СМИ, в научных, профессиональных образовательных изданиях, сайтах – 5 б. - ведение персональной странички – 2 б. 			<p>сертификат</p> <p>справка</p>

	<p>- публикации в СМИ, в научных, профессиональных образовательных изданиях, сайтах, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта.</p>	<p>- ведение личного сайта – 3 б.</p> <p>- реализация авторских программ, технологий, проектов, рецензированных на любом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие - 5 б. <p>- участие в разработке программ различной направленности («Программа развития», образовательная программа, рабочая программа педагога др.) и нормативных документов – 5 б.</p>			<p>скриншот</p> <p>Титульный лист программы, приказ</p>
3.	<p><i>Коэффициент за результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта воспитанников (Кфкк)</i></p>	<p>- подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях и спортивных мероприятиях разного уровня:</p> <p>а) участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях и спортивных мероприятиях разного уровня – 1 б. (за каждый)</p> <p>б) победители (I, II, III место):</p> <ul style="list-style-type: none"> – внутри ДОУ – 2 б. (за каждую победу) – городской уровень – 3 б. (за каждую победу) – краевой уровень – 5 б. (за каждую победу) – всеросс. уровень – 10 б. (за каждую победу) <p>- выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания, проведение ОД высокого качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний администрации ДОУ – 5 б., – наличие замечаний – 0 б. <p>- работа по адаптации детей к</p>			<p>дипломы</p>

		<p>детскому саду:</p> <ul style="list-style-type: none"> - благоприятная (легкая и средняя степени) адаптация воспитанников 1 и 2 младшей групп: – у 80-100% воспитанников – 5 б., – у менее 80% - 0 б. 			Справка
					Справка
4.	<p><i>Коэффициент за эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, снижению заболеваемости (Ксуз и сз)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Индекс здоровья детей. – от 0 до 15% - 0 б.; – от 15 до 30% - 3 б.; – от 30 и выше – 5 б.; - Средняя посещаемость за учебный год Ранний возраст: –менее 10 детей – 0 б. –от 10 до 15 детей – 2 б. –более 15 детей – 10 б. дошкольный возраст (от 3 до 7 лет) – до 15 детей – 0 б. – От 15 до 18 детей – 2б. – Свыше 18 детей – 10 б. - Отсутствие случаев травматизма – 5 б.; наличие – 0 б. - Систематическое проведение закаливающих процедур и физкультурных мероприятий. – отсутствие замечаний по результатам контроля – 5 б.; наличие – 0 б.; - Соблюдение санитарно- 			справка
					справка

		<p>эпидемиологического режима</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний по результатам контроля - 5 б.; – наличие – 0 б.; 			<p>Отчет по физкультурно – оздоровительной работе</p> <p>справка</p> <p>справка</p>
5.	<p><i>Коэффициент за создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО - (Ксрпнс)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оформление групповых помещений, регулярное обновление и пополнение игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с годовым планом – 5 б. - Благоустройство участка и территории ДОУ: - в осенне - зимний период – 10 б . - в весенне-летний период – 5 б. 			<p>отчет</p> <p>справка</p>
6.	<p><i>Коэффициент за особые условия труда (Коут)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья: наличие и исполнение индивидуального маршрута развития детей с ОВЗ (ЗПР, инвалиды) – 3 б. 			<p>отчет</p>

		- Работа с детьми 1 и 2 младшей групп – 2 б.			приказ о закреплении за группами
7.	<i>Коэффициент за результативность работы с родителями (Кррр).</i>	<p>- Организация взаимодействия с семьями: совместные проекты, фотовыставки, газеты, творческие выставки, семейные соревнования, вовлечение в образовательную деятельность и др. в соответствии с годовым планом:</p> <p>до 10 семей и выше -10 б.</p> <p>до 6 семей – 4 б.</p> <p>2 семьи -1 б.</p> <p>посещаемость родительских собраний:</p> <p>до 50% родителей – 0 б.</p> <p>от 51% до 67% - 1 б.</p> <p>свыше 67% - 5 б.</p> <p>- Работа с семьями, попавшими в трудную жизненную ситуацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Проведение мероприятий (посещение на дому, оказание консультативной помощи, совместные проекты, привлечение органов соцзащиты, опеки и др.) – посещение на дому – 2 б. – совместные проекты – 1 б. – Наличие и ведение документации о семьях группы риска – 2 б.; 			<p>отчет</p> <p>Отчет о проделанной работе, акты посещения семей</p> <p>Выполненный проект</p>
8.	<i>Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом и</i>	- Своевременное оформление документов, предоставление отчетности – 5 б.; Нарушение сроков сдачи отчетности до 3 дней – 1 б.			Справка

					та по ОТ
9.	<i>Коэффициент трудового участия (Кту)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Работа в консультационном пункте с воспитанниками, не посещающими ДОУ; - проведение мероприятий консультационного пункта – 5 б. - ведение документации, странички консультационного пункта на сайте ДОУ – 10 б.; - Подготовка и проведение детских праздников; <ul style="list-style-type: none"> – исполнение роли на мероприятии не в своей группе – 5 б.; - Общественная работа: <ul style="list-style-type: none"> – ведение документации по общественному управлению ДОУ (протоколы общих собраний трудового коллектива, педсоветов и т.п.) – 5 б. – участие в субботниках, - 4б. – общесадовых мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> – оформление музыкального, спортивного залов – 2б. – изготовление атрибутов, костюмов для мероприятий – 2 б. – чествование ветеранов – 2 б. – оформление выставок детских работ в фойе сада -2б. 			<p>Отчет о проделанной работе</p> <p>Справка муз. рук.</p> <p>Приказ или копия протокола</p> <p>справка</p>
	<i>Итого: баллов</i>				

Заведующий д/с

_____ А.А. Камзолова

С оценочным листом ознакомлена и согласна: _____

«__» _____ 20 г.

Совместные проекты

Название проекта	Количество семей участников				
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
«Лето – кладовая Здоровья»					
«Мой город» «Мои Черемушки»					
Проекты по здоровьесбережению					
«Зимние забавы для здоровья»					
«Мой папа, дедушка - солдат»					
«Мы с мамой спортсмены»					
Видеопроjekt «Я самостоятельный ребенок»					
«Схема безопасного маршрута «Дом – детский сад - дом»					

Фотовыставки , творческие выставки

Название выставки	Количество семей участников				
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
Фотовыставка « Мы помощники для дедушки и бабушки					
Фотовыставка «Мамочка любимая»					
Творческая выставка «Осенняя сказка»					
Творческая выставка «Мастерская Деда Мороза»					
Выставка творческих работ «Зимние волшебство»					

Выставка семейного рисунка «Азбука города»					
Творческая выставка «Осторожно туберкулез»					
Выставка рисунков «Папа, мама, я – здоровая семья!»					
Творческая выставка «Просторы космоса» посвященная дню космонавтики.					

**Положение о порядке и условиях выплаты
стимулирующих надбавок педагогическим работникам
МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г.
Рубцовска**

1. Общие положения

1.1. Положение «О порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» (далее – «Положение») разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации Алтайского края от 17.12.2010 г № 562 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений Алтайского края», Постановлением Администрации Алтайского края от 25.03.2013 г № 167 «О внесении изменения в постановление Администрации края от 17.12.2010 г № 562», Постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 г № 3697 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края», Постановлением Администрации города Рубцовска от 20.01.2014 г. № 224 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 г. № 3697 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края», Постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 16.10.2019 № 2638 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска от 28.11.2013 № 5777 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края».

1.2. Положение устанавливает порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок воспитателям и иным педагогическим работникам муниципального

бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» (далее – ДОУ).

1.3. Стимулирующая надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам ДОУ (далее – «выплата») вводится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

1.4. Основанием для предоставления выплаты является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- воспитательно-образовательная работа с детьми, направленная на сохранение и укрепление их физического и психического здоровья, развитие их творческих способностей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта (участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

1.5. Выплаты устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- 1) коэффициент профессионального роста (Кпр);
- 2) коэффициент посещаемости (Кп).

1.6. Количество и наименование коэффициентов, а также их размеры являются обязательными для определения размера выплаты.

1.7. Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов, утверждаемых локальными актами ДОУ и согласованных с профсоюзной организацией.

1.8. Определение размера выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов осуществляется по итогам каждого месяца.

2. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании педагогических работников

2.1. Определение размера выплат производится по согласованию с Советом Учреждения на основании представления заведующего ДОУ, решения экспертной комиссии по оценке качества работы педагогов (далее Комиссия) и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.2. Для определения размера коэффициента профессионального роста заведующий ДОУ предоставляет Комиссии аналитическую информацию (оценочный лист) о результатах деятельности педагогов по итогам учебного года с результатами самооценки педагогов (Приложение 1) до 20 августа.

2.3. Оценка и заполнение оценочного листа осуществляется экспертной комиссией на основании самооценки и материалов портфолио педагогов с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.4. Каждый показатель результата деятельности педагога оценивается Экспертной комиссией в баллах и суммируется - от 0 до 0,12.

2.5. Вновь принятым педагогическим работникам определяется коэффициент по усмотрению Комиссии – в зависимости от результатов деятельности на предыдущем месте работы, отраженных в портфолио. Молодым специалистам, вновь принятым педагогическим работникам без портфолио с предыдущего места работы оплачивается средний коэффициент – 0,5 сроком от полугода до одного года.

2.6. Оценочные листы качества работы с соответствующими показателями заполняются членами Экспертной комиссии ДОУ, подписываются заведующим детским садом и предоставляются педагогу для ознакомления под роспись в срок не позднее 2 рабочих дней после принятия решения Экспертной комиссии.

2.7. Профсоюзный комитет согласовывает оценочные листы.

2.8. Совет Учреждения рассматривает оценочные листы, портфолио педагогов и принимает решение о размере коэффициента профессионального роста каждого педагога большинством голосов при открытом голосовании и условии присутствия на заседании Совета не менее половины его членов. Решение Совета оформляется протоколом.

2.9. На основании решения (протокола) Совета Учреждения заведующий ДОУ издает приказ об утверждении размера коэффициента профессионального роста каждого педагога.

2.10. Коэффициент посещаемости рассчитывается ежемесячно по показателям фактической и нормативной посещаемости детей на основании аналитической справки заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, предоставляемой в последний день каждого месяца.

3. Коэффициенты и выплаты стимулирующих надбавок

3.1. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) определяется по итогам учебного года.

3.2. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр), $1 < \text{Кпр} < 1,2$.

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) рассчитывается по формуле:

$\text{Кпр} = 1 + \text{К}_0 + \text{К}_м + \text{К}_в + \text{К}_к + \text{К}_дк + \text{К}_т + \text{К}_э + \text{К}_а$, где:

– обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях:

- ДОУ, муниципальном уровне - $\text{К}_0 = 0,1$,
- краевом, всероссийском – $\text{К}_0 = 0,01$;

– участие в работе методических объединений – $\text{К}_м = 0,01$,

– выступления, открытые мероприятия, мастер – классы в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений – $\text{К}_в = 0,02$;

– участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней – $\text{К}_к$

- ДОУ, муниципальный уровень - 0,01;
- краевой, всероссийский уровень – 0,02;
- подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях – Кдк
 - на городском уровне– 0,01;
 - на краевом, всероссийском – 0,02;
- творческие находки (оформление группы, уличного участка, пополнение центров и т.д.) - Кт – 0,01;
- участие в работе профессионально-творческих, экспертных групп, комиссий, жюри на внутрисадовом и городском уровнях – Кэ – 0,02;
- организация благоприятной адаптации детей раннего и младшего возраста - Ка – 0,02.

3.3. Определение размера коэффициента профессионального роста педагога производится по согласованию экспертной комиссией ДОУ (далее – Комиссия), на основании представления заведующего ДОУ и с учетом мнения профсоюзной организации.

3.4. Заведующий ДОУ предоставляет Комиссии аналитическую информацию о результатах деятельности педагогов – «Оценочный лист».

3.5. В Оценочном листе деятельности педагога МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» отражаются данные оценки результативности педагогической деятельности педагогического работника с учетом разработанных критериев на основе предоставленного педагогом портфолио.

3.6. Комиссия принимает решение о размере коэффициента профессионального роста большинством голосов при открытом голосовании и условии присутствия на заседании Комиссии не менее половины ее членов. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.7. Оценочный лист деятельности педагогов с соответствующими показателями подписываются заведующим ДОУ, предоставляется педагогам для ознакомления под роспись в срок не позднее 2 рабочих дней после принятия решения Комиссией.

3.8. На основании оценки деятельности педагогов МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» заведующий издает приказ об утверждении размера коэффициента профессионального роста

3.9. Коэффициент посещаемости (Кп), $K_p \leq 1$.

Кпв - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям рассчитывается по формуле:

$$K_{пв} = N_f / N_n, \text{ где:}$$

N_f - фактическая численность детей в группе;

N_n – нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами СанПиН.

Кпп - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (заместителям заведующих (старшим воспитателям), музыкальным работникам, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре и другим педагогам (далее – «иные педагогические работники»), рассчитывается по формуле:

$$Кпп = Нуф/Ну, \text{ где:}$$

Нуф - фактическая численность детей в учреждении;

Ну - нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами СанПиН.

Рсв - размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$$Рсв = Бв \times Кпр \times Кп, \text{ где:}$$

Бв - базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости.

Рсп - размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$$Рсп = Бп \times Кпр \times Кп, \text{ где:}$$

Бп - базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности

4.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом Учреждения, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию ДОУ с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

4.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

4.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия ДОУ в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

4.4. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными Оценочного листа результативности профессиональной деятельности педагогов ДОУ, по результатам которого подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.5. Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением конфликтной комиссии.

Приложение № 1

к Положению о порядке и условиях выплаты стимулирующей надбавки педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска

Оценочный лист

**результативности профессиональной деятельности педагогического работника
МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска**

.....
(Ф.И.О. педагогического работника)

За _____
(период)

Образование _____
стаж педагогической деятельности _____ лет,
квалификационная категория _____
почётные звания, награды _____

Результаты профессиональной деятельности

№ п/п	Коэффициенты	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
1. Коэффициент профессионального роста $K_{п.р.} = 1 + K_o + K_m + K_v + K_k + K_{дк} + K_t + K_э + K_a$			
1.	Обобщение педагогом опыта работы и предоставление его на различных уровнях (K_o) – 0,02: <ul style="list-style-type: none"> • образовательного учреждения, городского уровня – 0,01 • на краевом, всероссийском уровне – 0,01 		
2.	Участие в педагогических объединениях (K_m) – 0, 01		
3.	Выступления, открытые занятия, мастер – классы в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений (K_v) – 0,02		
4.	Участие в конкурсах, фестивалях профессионального мастерства различных уровней (K_k) <ul style="list-style-type: none"> • образовательного учреждения, городского уровня – 0,01 • на краевом, всероссийском уровне – 0,02 		

5.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества, спортивных мероприятиях (Кдж) – 0,03: <ul style="list-style-type: none"> • на городском уровне - 0,01 • на краевом, всероссийском уровне - 0,02. 		
6.	Творческие находки (оформление группы, уличного участка, пополнение центров и т.д.) (Кт) – 0,01		
7.	Участие в работе профессионально-творческих экспертных групп, комиссий, жюри на внутрисадовом и городском уровнях. (Кэ) – 0,02		
8.	Организация благоприятной адаптации детей раннего и младшего возраста (Ка) – 0,02		
ИТОГО			

Коэффициент профессионального роста К.п.р. - _____

Заведующий МБДОУ _____ А.А. Камзолова

Члены экспертной комиссии МБДОУ _____

Прошито
и
пронумеровано

на 27 листах

Заведующий МБДОУ

А.А. Камзолова

С результатами профессиональной деятельности

экспертной комиссии ознакомлен (а) _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска



М.А. Аверцева
«24» сентября 2020 г.

Заведующий МБДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 46 «Светлячок» г. Рубцовска



А.А. Камзолова
«24» сентября 2020 г.
М.П.