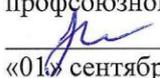


С учетом мотивированного мнения
профсоюзной организации
 Напалкова Е.А.
«01» сентября 2023 г.
области

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МКДОУ д/с №4
«Колокольчик» г. Серафимовича
Волгоградской


Парунян Г.В.
Приказ №126-ОД «01» сентября 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 4 «КОЛОКОЛЬЧИК» Г. СЕРАФИМОВИЧА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 4 «Колокольчик» г. Серафимовича Волгоградской области (далее - Положение), разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района Волгоградской области и в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 4 «Колокольчик» г. Серафимовича Волгоградской области (далее - Учреждение), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера

согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. [Размеры](#) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложениями 1,2 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

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

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного [Законом](#) Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми

актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Серафимовичского муниципального района Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный [Законом](#) Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника Учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в [размерах](#) установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника Учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения:

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты, качеством выполняемой работы, согласно приложениям 4,5 к настоящему положению, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.4.2. Порядок установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ разрабатывается и утверждается учреждением самостоятельно.

4.4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по Учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к

результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах: за высшую квалификационную категорию – 20%, за первую квалификационную категорию -10%

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", или "Заслуженный" по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) для руководителей муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района устанавливаются положением об условиях и порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района, утвержденным учредителем. Для работников муниципальных образовательных учреждений Серафимовичского муниципального района размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей соответствующих муниципальных образовательных учреждений, согласованными с учредителем.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4., 4.5. настоящего Положения, не должен превышать 250процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной

(преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

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

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с учредителем.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию, для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада), ставки.

4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников и устанавливаются 2 раза в год (январь, сентябрь).

4.14. Комиссию по распределению стимулирующего фонда в количестве 5 человек формирует руководитель Учреждения приказом по Учреждению (где четыре человека – работники Учреждения и пятый – представитель общественности, его не вносят в приказ).

4.15. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (уполномоченные, представители профсоюзной организации), члены общественного органа управления совета ДООУ, члены администрации в равных долях

4.16. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по Учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой [формой](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников Учреждения определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;
при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;
при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;
при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям Учреждений определяются нормативным правовым актом Учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.4.1. Основными показателями для определения должностного оклада руководителя организации являются среднегодовая численность обучающихся, воспитанников и штатная численность работников.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников Учреждения:

при штатной численности работников Учреждения менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.7. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя Учреждения на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.9. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада. Общий размер премии по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, может быть увеличен по решению учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами

основаниям, совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](#) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника Учреждения в служебную командировку, направления работника Учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](#) и [318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю Учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя Учреждения в расчете на год.

6.3. Работникам Учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами Учреждения.

Размер материальной помощи работникам Учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Лист ознакомления с Положением об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 4 «Колокольчик» г. Серафимовича Волгоградской области

Игумнова Л.В.	Новохатская Т.А.	Резчикова Л.В.
Тебенькова Н.П.	Горина Н.Н.	Кумова О.А.
Манянина Н.А.	Малахова Л.В.	Краева Т.С.
Жмаева У.А.	Омельченко Н.В.	Сошкина Е.А.
Кузнецова Е.П.	Зеленская Е.И.	Пономарева Е.В.
Урасова С.Н.	Сидоренко Д.О.	Котова Н.С.
Фролова Е.Н.	Мойсеева Т.М.	Кичапова С.В.
Макарова Е.В.	Кривова М.В.	Гречко М.П.
Рыбальченко Т.М.	Золотарева Ф.Г.	Болотина А.С.
Кудрявцева Е.В.	Никуйко С.П.	Чернова А.А.
Матвеева В.П.	Манохина И.В.	Зильбалод А.Р.
Напалкова Е.А.	Козлова М.Н.	Фирсова Л.П.
Белова Е.Г.	Кустова Н.Ж.	

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	10616
	секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10727
	младший воспитатель	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	10900
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень:	11000
	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень:	11050
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
	4 квалификационный уровень:	11100
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель -	

	организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"	
	2 квалификационный уровень:	18994
	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	3 квалификационный уровень:	12075
	медицинская сестра	
	5 квалификационный уровень	12275
	старшая медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10616
	делопроизводитель, секретарь	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10616
	лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор	
	2 квалификационный уровень:	11173
	старший: техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	11733
	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная	

	категория	
	4 квалификационный уровень:	12515
	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	11453
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрист-консультант, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик	
	2 квалификационный уровень:	12291
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	13408
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	14525
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	16425
	заместитель главного бухгалтера	
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	2 квалификационный уровень:	20670
	главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	21229
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8381
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений,	

	уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	
	2 квалификационный уровень:	10359
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	11173
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной	
	2 квалификационный уровень:	12291
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	12515
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень:	12850
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов, имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций	

01.09.2023 г.

С Приложением к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серафимовичского муниципального района ознакомлены:

_____ Соболева С.И.	_____ Носова Е.С.	_____ Кустова Н.Ж.
_____ Манянина Н.А.	_____ Зеленская Е.И.	_____ Урасова С.Н.
_____ Пономарева Е.В.	_____ Авдеева Т.М.	_____ Гречко М.П.
_____ Клейменова В.Г.	_____ Бакалдина Т.В.	_____ Козлова М.В.
_____ Макарова Е.В.	_____ Фролова Е.Н.	_____ Рыжов В.Ю.
_____ Батузова Е.В.	_____ Тебенькова Н.П.	_____ Горина Н.Н.
_____ Гречишникова Т.Ю.	_____ Шишлина В.И.	_____ Пермякова Ж.С.
_____ Кривова М.В.	_____ Манохина И.В.	_____ Сошкина Е.А.
_____ Кудрявцева Е.В.	_____ Кумова О.А.	_____ Коршунов В.М.
_____ Моисеева Т.И.	_____ Котова Н.С.	_____ Зильбалод А.Р.
_____ Белякова О.Н.	_____ Сидоренко Д.О.	_____ Кузнецова Е.П.
_____ Голоднова Н.А.	_____ Золотарева Ф.Г.	_____ Малахова Л.В.
_____ Матвеева В.П.	_____ Напалкова Е.А.	_____ Игумнова Л.В.
_____ Резчикова Л.В.	_____ Кичапова С.В.	_____ Романова Е.Г.
_____ Толмасова И.А.	_____ Новохатская Т.А.	_____ Никуйко С.П.
_____ Фирсова Л.П.	_____ Омельченко Н.В.	

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
№ 4 «Колокольчик» г. Серафимовича
Волгоградской области

**Размеры базовых окладов (должностных окладов) по должностям, не
включенным в профессиональные квалификационные группы, работников
муниципальных образовательных организаций Серафимовичского
муниципального района Волгоградской области**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Специалист в области охраны труда	8951
2	Системный администратор	11453
3.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 400

Заведующий МКДОУ д/с № 4 _____ Парунян Г.В.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
№ 4 «Колокольчик» г. Серафимовича
Волгоградской области

**Размер компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся
от нормальных**

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) учителям по другим предметам (кроме учебных курсов)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке
4.	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку,	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или)

	черчению, конструированию, технической механике и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	учебной нагрузки
5.	за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся)	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки, но не менее 350 рублей
6.	за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
7.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
8.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
9	педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднее количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час

10	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконур и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования	5000 рублей (но не более 10000 рублей)
	педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час

Заведующий МКДОУ д/с № 4 _____ Парунян Г.В.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
№ 4 «Колокольчик» г. Серафимовича
Волгоградской области

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических
работников МКДОУ д/с № 4 «Колокольчик» г. Серафимовича Волгоградской
области**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели
1. Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ		
1.1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% 90 – 99 % менее 90 %
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	100 % 90 – 99 % 80 – 89 % 70 – 79 % 60 – 69 %
1.3	Положительная высокая динамика качества знаний обучающихся	Увеличение доли обучающихся, закончивших установленный отчетный период с положительными оценками в сравнении отчётных периодов: рост от 3 % и выше
1.4	Подготовка обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень
1.5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.	
1.6	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубленное обучение)	Повышение качества знаний по предметам, преподаваемым на углубленном уровне в отчетный период; Выбор обучающимися предметов, преподаваемых на углубленном уровне, для сдачи ГИА: результаты ГИА по предметам, преподаваемым на углубленном уровне: ГИА-9 – оценка "5"

		ГИА-11 – более 70 баллов, математика базового уровня – оценка "5"
1.7	Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень
1.8	Организация внеурочной деятельности по предмету	Проведение 2-х и более открытых мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности, в отчетный период
1.9	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие письменных благодарностей в адрес учреждения, вышестоящих организаций, отсутствие обоснованных обращений и жалоб.
2. Учебно-методическая активность педагога		
2.1	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения (школьный конкурс методический разработок, организация и проведение единых дней и др.)
2.2	Наличие целостного обобщенного передового педагогического опыта и уровень его распространения	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения
2.3	Участие в наставнической деятельности	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения
2.4	Выступление на коллективных и методических мероприятиях школы (пед. совет, семинар, заседание ТГ, МС, открытые уроки, мастер-класс и др.)	
2.5	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (ведение портфолио достижений обучающихся, психологические мониторинги, мониторинг воспитанности и др.)	
2.6	Использование новых педагогических технологий (АМО, интегративное	

	обучение и др)	
2.7	Наличие и публикация авторских программ и материалов	федеральный уровень региональный уровень муниципальный уровень уровень учреждения
2.8	Активное участие педагога в экспертной работе	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта
2.9	Руководство МО, проектными группами, менторскими группами и т.п	муниципальный уровень уровень учреждения
2.10	Заведование школьным музеем	
2.11	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	Наличие оформленного кабинета Участие в оформлении рекреаций, музея
2.12	Реализация дополнительных проектов	
3. Классное руководство		
3.1	Организация самоуправления в классном коллективе	Наличие постоянно действующего органа классного самоуправления
3.2	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Положительная динамика
3.3	Профилактика правонарушений	Отсутствие правонарушений, случаев постановки на учет (КДН, ПДН и т.п)
3.4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
3.5	Организация участия в социально-психологическом тестировании	Проведение, анализ результатов, организация работы на основании анализа результатов тестирования
4. Соблюдение исполнительской дисциплины		
4.1	Ведение электронного журнала	Отсутствие замечаний
4.2	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Грамотность и своевременность оформления
4.3	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	Отсутствие опозданий, нарушений ПВТР
5. Сохранение здоровья обучающихся		
5.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев
5.2	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения	Наличие системы работы по предупреждению табакокурения

	(парения вейпов), наркомании, алкоголизма и т.д.	(парения вейпов), наркомании, алкоголизма и т.д.
5.3	Охват обучающихся горячим питанием	100%
5.4	Участие педагога в организации отдыха детей	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении; Работа начальником лагеря; Организация и проведение экскурсий
5.5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий (не менее 2-х) физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности в отчетный период
5.6	Внедрение здоровьесберегающих технологий	
6. ИКТ- деятельность педагога		
6.1	Участие в обновлении школьного сайта	Системное предоставление материалов для пополнения сайта ОО
6.2	Создание личного сайта	
6.3	Участие в коллективных сетевых проектах	
6.4	Обеспечение работы различных информационных систем (ведение сайта ОО, ФИС ФРДО, ФИС ОКО, ПФДО и т.п)	Своевременное пополнение сайта ОО, соответствие его структуры и наполнения законодательству. Своевременное внесение достоверных данных в информационные системы
7. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности		
7.1	Развитие имиджа образовательного учреждения	Работа со СМИ (радио, телевидение, пресса); Выпуск школьной газеты
7.2	Социальное партнерство с другими учреждениями	
7.3	Профсоюзная работа (председателю профсоюзного комитета)	
7.4	Участие в подготовке к новому учебному году	
7.5.	Участие в благоустройстве и озеленении территории	

Заведующий МКДОУ д/с № 4 _____ Парунян Г.В.

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
№ 4 «Колокольчик» г. Серафимовича
Волгоградской области

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности учебно-
вспомогательного и младшего обслуживающего персонала
МКДОУ д/с № 4 «Колокольчик» г. Серафимовича Волгоградской области**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели
1	Качество выполняемых работ по должности	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние на закрепленных участках Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб на качество работы
2	Интенсивность труда	Напряженный труд, связанный с проведением различных мероприятий, спортивных секций, дополнительных занятий и т.п. Оперативное реагирование по устранению технических неполадок до приезда спецслужб Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении
3	Особые условия труда	Выполнение иной работы и различных общественных поручений
4	Обеспечение качественной, бесперебойной работы школьной локальной сети	Отсутствие жалоб и сбоев в работе локальной сети в отчетный период
5	Обеспечение работы различных информационных систем (ведение сайта ОО, ФИС ФРДО, ФИС ОКО, ПФДО и т.п)	Своевременное пополнение сайта ОО, соответствие его структуры и наполнения законодательству. Своевременное внесение достоверных данных в информационные системы

Заведующий МКДОУ д/с № 4 _____ Парунян Г.В.

**Лист ознакомления с критериями и показателями оценки эффективности
деятельности педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего
обслуживающего персонала Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 4 «Колокольчик» г. Серафимовича Волгоградской области**

Игумнова Л.В.	Новохатская Т.А.	Резчикова Л.В.
Тебенькова Н.П.	Горина Н.Н.	Кумова О.А.
Манянина Н.А.	Малахова Л.В.	Краева Т.С.
Жмаева У.А.	Омельченко Н.В.	Сошкина Е.А.
Кузнецова Е.П.	Зеленская Е.И.	Пономарева Е.В.
Урасова С.Н.	Сидоренко Д.О.	Котова Н.С.
Фролова Е.Н.	Мойсеева Т.М.	Кичапова С.В.
Макарова Е.В.	Кривова М.В.	Гречко М.П.
Рыбальченко Т.М.	Золотарева Ф.Г.	Болотина А.С.
Кудрявцева Е.В.	Никуйко С.П.	Чернова А.А.
Матвеева В.П.	Манохина И.В.	Зильбалод А.Р.
Напалкова Е.А.	Козлова М.Н.	Фирсова Л.П.
Белова Е.Г.	Кустова Н.Ж.	

