

Утверждено  
на общем собрании работников  
Протокол от « 28 » января 2021 г № 1  
Председатель                      Т.В. Калимуллина



Введено в действие Приказом  
от 28 января 2021г № 15-од  
Заведующего  
МОУ Детского сада № 326  
                     Е.П. Игнатова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 326 Красноармейского района Волгограда»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Федеральным Законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда», Постановлением администрации Волгограда от 31.01.2020г № 101 «О внесении изменений в постановление администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832», Постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов», Постановлением администрации Волгограда от 22.12.2020 № 1258 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда», Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 30.07.2020 № 434 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда», приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 418 от 26.06.2019 «Об утверждении порядка должностного оклада руководителей образовательного учреждения находящейся в ведении ДООБ», Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 28.08.2019 № 589 «Об утверждении Положения об установленных надбавках стимулирующего характера и премировании руководителей МОУ подведомственных ДООБ и его территориальном управлении», Приказом от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 326 Красноармейского района Волгограда» (далее – детский сад) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя;
- порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенных к категории молодых специалистов;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ Детский сад № 326 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника МОУ Детский сад № 326, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ Детский сад № 326, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника МОУ Детский сад № 326 предельными размерами не ограничивается.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются детским садом самостоятельно в пределах средств, направляемых, на оплату труда и утверждаются данным положением.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Детский сад № 326

2.1. Основные условия оплаты труда работников детского сада.

2.1.1. Система оплаты труда работников детского сада включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников МОУ Детский сад № 326 устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников МОУ Детского сада № 326.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям детского сада и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессионального стандарта.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, должностных окладов минимальных окладов заработной платы по ПКГ работников детского сада устанавливаются в следующих размерах:

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	

1.1	<i>1 квалификационный уровень:</i> помощник воспитателя	6739,00
2	ПКГ должностей педагогических работников:	
2.1	<i>1 квалификационный уровень:</i> инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10856,00
2.2	<i>2 квалификационный уровень:</i> социальный педагог, педагог дополнительного образования	10980,00
2.3	<i>3 квалификационный уровень:</i> воспитатель, педагог-психолог	11230,00
2.4	<i>4 квалификационный уровень:</i> старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	11605,00
3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
3.1	<i>1 квалификационный уровень:</i> делопроизводитель	6738,00
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
4.2	<i>2 квалификационный уровень:</i> заведующий хозяйством	8449,00
5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
5.1	<i>1 квалификационный уровень:</i> инженер-энергетик	8951,00
6	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
6.1	<i>1 квалификационный уровень:</i> вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, кастелянша	6240,00
7	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
7.1	<i>5 квалификационный уровень:</i> медицинская сестра старшая медицинская сестра	9810,00 10350,00

Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов минимальных окладов заработной платы, не включенных в ПКГ устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
1	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	8950,00
2	Специалист по охране труда	8950,00

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитывается за 1 нормо-час:

№	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1	Уборщик служебных помещений	0,2
2	Дворник	0,2

Месячная заработная плата работников по перечню должностей профессий рабочих должна быть не меньше минимальной оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в

этом месяце.

2.1.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам детского сада устанавливаются заведующим детским садом по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников детского сада, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников детского сада определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада по соответствующей ПКГ и не включенным в ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников детского сада.

2.1.7. Заведующий детским садом обязан:

проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже работы и стаже педагогической работы педагогов и других работников детского сада;

ежегодно составлять и утверждать на работников детского сада, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки педагогических работников детского сада в случаях, предусмотренных подпунктом 2.2.6 настоящего раздела, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников детского сада;

нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам детского сада.

2.2. Порядок определения окладов, должностных ставок, ставок заработной платы работникам детского сада отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (далее работники образования).

2.2.1. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов минимальных ставок заработной платы работникам детского сада по ПКГ работников детского сада устанавливаются на основе отнесения ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (далее работники образования), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.2.2. Размеры оплаты труда работников детского сада определяется с учетом:

показателей квалификации (образования, стажа работы педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);

продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы);

порядка начисления заработной платы педагогических работников детского сада на основе тарификации;

2.2.3. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам по соответствующим ПКГ работникам детского сада устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в группе.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ Детский сад № 326.

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,30 от минимального оклада, должностного оклада;

первая квалификационная категория - 0,15 от минимального оклада, должностного оклада.

Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам за квалификационную категорию, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы в группе устанавливается работникам образования следующих образовательных учреждений:

в группе для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы - работникам детского сада, отнесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования к ПКГ должностей педагогических работников, (далее - педагогические работники) - 0,20 от минимального оклада, должностного оклада прочим работникам образовательных учреждений - 0,15 от минимального оклада, должностного оклада;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 0,20 от минимального оклада, должностного оклада;

2.2.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам за квалификационную категорию, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.7. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам по соответствующим ПКГ добавляется ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузке.

2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.3.2. С выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, воспитанников на дому в соответствии с медицинским заключением;

с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно- бытовых условий;

с дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха воспитанников, приема ими пищи. К дежурству по образовательному учреждению привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее, чем за 20 минут до начала работы и не позднее 20 минут по окончании их работы.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и

программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях.

2.3.4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате: часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Оплата труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих дошкольными образовательными учреждениями, медицинских сестер, воспитателей, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы.

2.4. Порядок определения окладов, должностных ставок, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007г № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (далее работники образования).

2.4.1. Размер оплаты труда медицинских работников МОУ Детский сад № 326 определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (наличие квалификационной категории);  
продолжительности рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы, должностного оклада).

другие условия оплаты труда, установленные действующими нормативными правовыми актами.

2.4.2. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам по соответствующим ПКГ медицинским работникам МОУ Детский сад № 326 устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;  
повышающий коэффициент за специфику группы.

2.4.3. Размер оплаты труда медицинских работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий;

показатели квалификации (наличие квалификационной категории);  
продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);

другие условия оплаты труда, установленные действующими нормативными правовыми актами.

2.4.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам образовательных учреждений в целях стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория -0,30 от минимального оклада, минимального должностного оклада,

первая квалификационная категория- 0,15 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;

вторая квалификационная категория -0,05 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

2.4.5. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных медицинским работникам образовательных учреждений, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.4.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных медицинским работникам МОУ Детский сад № 326, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

### **3. Условия оплаты труда Заведующего МОУ Детского сада № 326**

3.1. Система оплаты труда заведующего МОУ Детский сад № 326 включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя), заведующего определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Работодатель). Должностной оклад устанавливается:

№ п/п	Группа по оплате труда	Базовый размер должностного оклада (руб.)	Повышающие показатели (коэффициенты) базового размера должностного оклада
1	2	3	4
1.	1 группа	26 550,0	Базовый размер должностного оклада увеличивается на коэффициент и образует должностной оклад по одному из оснований: 1) штатная численность работников менее 30 единиц-1; 2) штатная численность работников от 30 до 60 единиц-1,2; 3) штатная численность работников от 60 до 100 единиц-1,3; 4) штатная численность работников от 100 до 200 единиц-1,5; 5) штатная численность работников более 200 единиц-1,8;
2.	2 группа	25 196,0	
3.	3 группа	24 619,0	
4.	4 группа	20 640,0	

по состоянию на 01 сентября, определение объемных показателей, характеризующих масштаб руководства образовательным учреждением, значительно осложняющих работу руководителя учреждения, и групп по оплате труда осуществляется на основании Порядка являющегося приложением 1 к настоящему порядку.утвержденных приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Определение объемных показателей, характеризующих масштаб руководства образовательным учреждением, значительно осложняющие работу руководителя учреждения, оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатель	Условие	Баллы
2	3	4
Численность обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
Численность работников в образовательном учреждении, имеющих квалификационную категорию	первую	0,5
	высшую	1
Наличие групп продленного дня	за каждую группу продленного дня	10
Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательном учреждении	за наличие до 4 групп круглосуточного пребывания	5
	за наличие 4 и более групп круглосуточного пребывания	10
Оснащенность современным компьютерным и электронным оборудованием классных комнат из расчет 1 единица на 3 обучающихся	за каждый оборудованный класс	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и	за каждый вид	15

	других спортивных сооружений		
	Наличие используемого собственного оборудованного здравпункта, медицинского, стоматологического кабинета, столовой, буфет –раздаточной	за каждый вид	15
	Наличие используемых в основной деятельности образовательного учреждения:		
	автотранспортных средств	за каждую единицу	3
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	5
	Наличие в оперативном управлении более одного здания, используемых для предоставления общего образования	за каждое здание	50
	Организация инклюзивного образования для обучающихся с расстройством аутистического спектра	за каждого обучающегося	10
	Наличие обучающихся, получающих бесплатное дополнительное образование, организованное на базе данного учреждения	за каждого обучающегося	0,3
	Наличие коррекционных классов, групп компенсирующей оздоровительной или комбинированной направленности	за каждый класс (группу)	10

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Сумма баллов для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 600	от 401 до 600	от 201 до 400	до 200

При этом коэффициент кратности оклада заведующего определяется по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей, в соответствии с приказом начальника КТУ ДОАВ.

3.2. С учетом условий труда заведующему МОУ Детский сад № 326 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.3. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю МОУ Детский сад № 326 относятся:

3.4. Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 27.06.2019 № 424 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда», в соответствии с установленными критериями:

№	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	баллы	Форма отчетности
<b>I. Основная деятельность образовательного учреждения</b>				
	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг муниципальными дошкольными образовательными учреждениями	выполнено	5	справка МОУ, согласование специалиста территориального
		не выполнено	-5	



	(далее – МОУ) (за предшествующий год)	увеличение посещаемости МОУ детьми в сравнении с прошлым годом (дней посещений 1 ребенком за год)/ снижение посещаемости	3 -1	управления департамента по образованию администрации Волгограда (далее - ТУ ДОАВ)
		отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг/наличие жалоб	-1	
2.	Соответствие деятельности МОУ требованиям в сфере образования	отсутствие	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие	0	
3.	Функционирование коллегиальных органов управления (совет, управляющий совет, попечительский совет и др.)	наличие органов самоуправления в форме юридического лица	3	справка МОУ, копия ОГРН и ИНН
		наличие иных органов самоуправления	1	
4.	Создание условий дляувеличение охвата детей дошкольным образованием: организация вариативных форм предоставления дошкольного образования	наличие 2-х и более групп кратковременного пребывания с наполняемостью не ниже нормативной (далее - ГКП)	8	ежегодный статистический отчет формы 85-к (далее – отчет 85-к), справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие 1 ГКП	6	
		отсутствие ГКП	0	
5.	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, снижению заболеваемости	снижение случаев заболеваний ОРВИ (на 1000)	3	справкаМОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		рост случаев	0	
		уменьшение дней, пропущенных по болезни 1 ребенком	3	
		отсутствие положительной динамики	0	

6.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий для присмотра и ухода, требований комплексной безопасности МОУ, отсутствие случаев травматизма	отсутствие случаев травматизма, отравлений, ОКИ по вине МОУ	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ, представление ТУ Роспотребнадзора
		наличие случаев	-1	
7.	Организация качественного питания	отсутствие обоснованных жалоб по организации питания и соблюдению санитарных норм	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		наличие обоснованных жалоб	0	
8.	Охват воспитанников платными образовательными услугами в МОУ	доля воспитанников, занимающихся по программам дополнительного образования: 20% и более	3	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		менее 20%	2	
		0%	0	
9.	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных, муниципальных творческих конкурсах, фестивалях (очная форма)	результативность участия: призовые места в 2-х и более конкурсах	5	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		в 1-м конкурсе	2	
		лауреаты конкурсов	1	
		не участвовали	0	
10.	Организация на базе МОУ региональных, городских, районных конкурсов, фестивалей, конференций	наличие 2-х и более мероприятий	3	справка МОУ
		наличие 1-го мероприятия	1	
		отсутствие	0	
11.	Реализация в МОУ адаптированных основных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	реализация: 2-х и более адаптированных программ для детей с ОВЗ	3	справка МОУ, отчет 85-к
		1 программы для детей с ОВЗ	2	

		отсутствие	0	
12.	Организация экспериментальной и инновационной деятельности на базе МОУ	наличие региональной инновационной площадки	4	приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, справка МОУ
		отсутствие	0	
<b>II. Финансово-экономическая деятельность</b>				
13.	Достижение целевых показателей, определенных в «майских» указах Президента РФ (за прошедший календарный год)	достижение	5	Статистический отчет «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (ЗП-Образование за предыдущий год)
		не достижение	-5	
14.	Соблюдение порядка начисления, взимания и расходования платы родителей (законных представителей), отсутствие систематической задолженности	соблюдение	2	справка МОУ, согласование заместителя начальника ТУ ДОАВ
		не соблюдение, наличие задолженности	0	
15.	Наличие платных образовательных услуг	более 10% от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания	5	справка МОУ, согласование заместителя начальника ТУ ДОАВ
		менее 10% от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания	3	
		отсутствие услуг	-3	
<b>III. Деятельность, направленная на работу с кадрами</b>				
16.	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием	2	справка МОУ
		не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	1	
17.	Повышение квалификации педагогических работников	доля педагогических работников, прошедших курсовое		справка МОУ

		обучение и профессиональную переподготовку в течение учебного года:	3	
		более 35%		
		от 15 до 35%	1	
		менее 15%	0	
18.	Наличие МОУ представительного органа работников	наличие	1	справка МОУ
		отсутствие	0	
19.	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	более 40%	3	справка МОУ
		от 20 до 40%	2	
		менее 20%	1	
20.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	40% и более	3	справка МОУ
		от 20 до 40%	2	
		менее 20%	1	
		отсутствие	0	
21.	Участие педагогических работников во всероссийских, региональных, городских, районных конкурсах профессионального мастерства (очная форма)	результативность участия:		дипломы, грамоты, проказы об итогах конкурсов
		призовые места в 2-х и более конкурсах	4	
		призовые места в 1 конкурсе	2	
		лауреаты конкурса	1	
		не принимали участие	0	
22.	Профессиональные достижения за отчетный период: (в том числе отраслевые), гранты, премии администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области	получение наград, грантов, премий	2	копии распорядительных актов
		отсутствие наград	0	
23.	Организация работы с молодыми специалистами (педагогами)	наличие	2	справка МОУ
		отсутствие	0	
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МОУ, открытость образовательного процесса				
24.	Качественная подготовка МОУ к началу учебного года	принято без рекомендаций	3	Акт готовности к началу учебного года
		принято с		

		рекомендациями	1	
		не принято	0	
25.	Обновление и укрепление материально-технической базы в отчетный период, в т.ч. проведение качественных ремонтных работ в здании и на территории МОУ, создание развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в соответствии с требованиями ФГОС ДО	проведение ремонтных работ в соответствии с санитарными нормами	2	справка МОУ
		оснащение РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2	
		не соответствие РППС требованиям ФГОС ДО	0	
26.	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, сайте bas.gov.ru	своевременно, в полном объеме	2	справка МОУ
		несвоевременно, не в полном объеме	0	
27.	Наличие статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности МОУ в средствах массовой информации (за отчетный период)	наличие	2	справка МОУ, фотоотчет
		отсутствие	-1	
28.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности МОУ (далее - НОКОД)	140-160 баллов	3	Информация загруженная с сайта <a href="http://bas.gov.ru">http://bas.gov.ru</a>
		80-139 баллов	2	
		до 79 баллов	1	
29.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОКОД	выполнено	1	справка МОУ, согласование специалиста ТУ ДОАВ
		не выполнено	-1	
	Всего максимально возможное количество баллов по всем критериям		00	

Расчет выплат стимулирующего характера заведующему МОУ Детский сад № 32б производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена балла определяется исходя из должностного оклада на новый учебный год, деленный на максимально возможное количество баллов по критериям оценки (100) деятельности руководителя. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера (премии) по итогам работы (за квартал, год), при определении которых учитываются:

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

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период,

Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, премии за год - 300% должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции до расчетной нормативной потребности

3.4.3. Ежемесячные премии за качество выполняемых работ, включающие в себя

следующие выплаты заведующему:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

3.4.4. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 60 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

3.4.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – 100 %;

- на региональном уровне – 80 %;

- на городском уровне – 60 %.

За организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, может быть, выплачена единовременная премия не превышает, в размере 50% должностного оклада.

3.5. Премирование заведующего (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности детского сада в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с заведующим, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов детского сада на эти цели.

3.6. Среднемесячная заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный администрацией Волгограда.

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

4.1. Компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

4.1.1. Компенсационная выплата осуществляется 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.

4.1.2. Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее – КОНВО) списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

4.1.3. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.4. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада, должностного оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час работы. Размер компенсационной выплаты за час устанавливается с учетом повышающего коэффициента – 0,4

4.1.5. Компенсационная выплата осуществляется после завершения соответствующего

периода проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований, на текущий финансовый год.

4.1.6. Расчет, начисление и выплата компенсации производится в срок до 31 декабря текущего года.

4.1.7. Стоимость одного часа работы педагогического работника, привлекаемого для работы по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации определяется согласно приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области № 2 от 09.01.2019г.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательных учреждений пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

4.4. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- установить доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в соответствии с приказом руководителя образовательной организации».

4.5. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

- за работы с вредными и (или) опасными условиями труда- 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда- 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанная выплата устанавливается работникам образовательного учреждения на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.6.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику образовательного учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) дополнительной работы.

Выплаты за увеличение объема работ включают в себя:

п/п	Мероприятия по увеличению объема выполняемых работ	Размеры выплат в %
1	за ведение работы с нормативно - правовыми документами, работу с локальными актами учреждения, с архивными документами	40
2	За ведение табеля учета рабочего времени сотрудников	10
3	за ведение web-сайта учреждения, а также своевременное обновление информации на сайте	20
4	обеспечение регулярной работы сайта по закупкам для учреждения.	50
5	обеспечение регулярной работы сайта бас.гоф.ру для учреждения.	15
6	обеспечение регулярной работы сайта «Сетевой город».	10
7	за членство в районной и городской ПМПК.	10
8	за организацию и работу медицинского блока МОУ.	40
9	за работу в психолого-педагогическом консилиуме.	10
10	за проведение контроля по организации питания детей в МОУ.	60
11	за заведование кабинетом, залом их санитарно - гигиеническое содержание.	40
12	за ведение документации по ГО и ЧС, пожарной безопасности.	10
13	за ведение документации по антитеррору, антикоррупции.	15
14	за уборку подвального помещения, обеспечение технического оборудования в рабочем состоянии	60
15	за руководство работой профсоюзного комитета	10
16	за оформление и содержание спортивной площадки, покраска оборудования.	62
17	за оформление транспортной площадки, поддержание порядка, покраска оборудования.	42
18	за изготовление нетрадиционного игрового оборудования.	40
19	за художественное оформление участков и помещений детского сада.	20
20	за ведение документации по пенсионному фонду.	10
21	за работу по благоустройству и ремонту групп, помещений детского сада, прогулочных участков для детей в соответствии с санитарными нормами.	55
22	за организации и проведению праздничных, спортивных мероприятий,	10
23	за обслуживание вычислительной техники - работа по поддержанию в рабочем состоянии компьютеров, принтеров, сканеров.	10
24	за посещение воспитанников на дому	10
25	за работу в контрактной службе	30
26	за погрузочно-разгрузочную работу	21
27	за оказание психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей».	10
28	За работу в сложных погодных условиях: уборка территории, уборка снега/наледи	50
29	обеспечение регулярной работы персонального сайта	10
30	за материальную ответственность	10
31	за покос травы, обрезка кустов/деревьев, полив цветочных клумб	30

4.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), а также работа, осуществляемая по инициативе руководителя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной и оплачивается в соответствии с требованиями статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.



## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога), на начало учебного года согласно приказа департамента образования администрации Волгограда от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования», в соответствии с установленными критериями, перечисленными в приложение 1 к настоящему положению. Выплаты производятся ежемесячно в соответствии с произведенным расчетом. Размер данных выплат не подлежит изменению на протяжении учебного года за исключением изменения штатного расписания.

5.2. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. В целях стимулирования работников образовательных учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда образовательного учреждения за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30 % фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Конкретный размер фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, определяется локальным нормативным актом образовательного учреждения.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работниками образовательного учреждения. Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничиваются.

п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	20
2	озеленение новации в благоустройстве территории по отношению к предыдущим годам	20
3	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	30
4	результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	26
5	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	30
6	создание цветочных композиций, дизайнерское оформление территории по временам года на территории детского сада	12
7	выполнение поручений повышенной сложности и (или) социальной значимости	40
8	подготовка воспитанников победителей конкурсов	10
9	участие воспитательно образовательном процессе и общественной деятельности детского сада	16

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику образовательного учреждения в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения. К выплатам за качество выполняемых работ относятся

надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям их заместителям:

за ученую степень кандидата наук-3000 рублей;

за ученую степень доктора наук-7000 рублей.

выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ). Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику образовательного учреждения приказом руководителя образовательного учреждения:

за профессионализм и оперативность в решении вопросов;

за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с установкой образовательного учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	за профессионализм и оперативность в решении вопросов	51
2	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ	56
3	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	30
4	своевременное и качественное исполнение постановлений распоряжений и поручений	44
5	за укрепление и сохранность материально-технической базы детского сада	56
6	организация проведение районных, городских открытых мероприятий	15
7	за эффективное проведение оздоровительных мероприятий	18
8	за работу в особых условиях функционирования учреждения	20
9	за инициативу и творчество для улучшения качество обслуживания	46
10	за особый режим работы	35
11	за выполнение особо срочных работ	36

5.6. К выплатам за стаж работы относятся:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений;

*Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:*

при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 8% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

*Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам образовательных учреждений:*

при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет - 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже от 5 лет до 10 лет - 4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже от 10 лет до 20 лет - 8% от оклада, должностного оклада, ставки

заработной платы;

при трудовом стаже свыше 20 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Определение трудового стажа производится в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовки проведении международных, российских, региональных и районных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер единовременной премии не может превышать размера 5-ти должностных окладов.

№ п/п	Критерии начисления премий	Размер выплат в %
1	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	30
2	инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	45
3	качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий детского сада	40
4	достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	50
5	участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	50
6	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	25
7	выполнение плана-детодней, снижение заболеваемости	20
8	Снижение (отсутствие) пропусков воспитанников на занятиях без уважительной причины	20
9	отсутствие замечаний к работе у администрации, проверяющих органов	10
10	отсутствие замечаний за качество образования со стороны родителей.	16
11	активное участие в общественной жизни детского сада	10
12	отсутствие нарушений норм техники безопасности, пожарной безопасности	25
13	своевременное и правильное оформление документации	15
14	отсутствие задолженности у родителей группы по оплате за присмотр и уход за детьми	20
15	участие в конкурсах профессионального мастерства	60

16	выполнения поручения, повышенной сложности	35
17	сохранность имущества детского сада за отчетный период	25

5.8. Также в МОУ Детский сад № 326 устанавливаются единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 60 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не более 1 должностного оклада.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения

## **6. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов**

6.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

6.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 6.1 настоящего Положения.

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в МОУ Детский сад № 326 или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда. Данная мера социальной поддержки предоставляется один раз.

6.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в следующем размере:

Надбавка педагогическим работникам детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с отличием				
№	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1	1 квалификационный уровень;	5478	4382	3287
	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель			
2	2 квалификационный уровень;	5540	4432	3324
	педагог дополнительного образования; социальный педагог			
3	3 квалификационный уровень;	5665	4532	3399
	воспитатель; методист; педагог-психолог			
4	4 квалификационный уровень;	5853	4682	3512
	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)			
Надбавка педагогическим работникам детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов				

№	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группа должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
	2	3	4	5
1	1 квалификационный уровень; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	4382	3287	2191
2	2 квалификационный уровень; педагог дополнительного образования; социальный педагог	4432	3324	2216
3	3 квалификационный уровень; воспитатель; методист; педагог-психолог	4532	3399	2266
4	4 квалификационный уровень; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	4682	3512	2341

6.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ)

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе заведующему) образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным актом МОУ Детский сад № 326, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

7.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада должностного оклада в расчете на год.

## 8. Заключительное положение

Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2021 года и действует до отмены или замены его новым.

Заведующий \_\_\_\_\_ Е.П. Игнатова

**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
Педагогических работников МОУ Детский сад № 326,  
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
(расчет за отчетный период с 01 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года)**

№п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника			Форма отчетности
				0	1	2	
1	2	3	4	5			6
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое художественно-эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	0	1	2	Таблица сравнения результатов диагностики воспитанников (начало и конец года): 0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – без видимых изменений; 2 балла – выраженная положительная динамика
			2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	0	1	2	Справка педагога на основе педагогической диагностики развития детей с ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников или выписки из заключений психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК)
			3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	0	1	2	Справка заведующего
2.	Использование	Подготовка к организации	1. Использование ИКТ в непосредственно	0	1	2	Справка старшего воспитателя,

	информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности	образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую информационно-коммуникационную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение различными компьютерными программами, позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование	образовательной деятельности				перечень конспектов занятий с презентациями (приложение на диске) Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению
			2. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	2	Справка старшего воспитателя
			3. Работа в составе творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ	0	1	2	Справка, приказ МОУ о творческой группе, скрин-шот страницы и др.
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы ( <i>платные образовательные услуги не учитываются</i> )	0	1	2	Выписка из приказа, список детей
			2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	2	Выписка из приказа, список детей
			3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. -районного и городского уровня. 3 и более участников - 2 балла	0	1	2	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие
			4. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - регионального и всероссийского уровней 2 и более участников-2 балла	0	1	2	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие.
			5. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2	Справка, фотоотчет, благодарственные письма
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями и)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования,	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках МОУ	0	1	2	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей
			2. Работа с неблагополучными семьями	0	1	2	Социальный паспорт группы, справка

		конкретизировать социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным МОУ	3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5-ти детей, результативно участвующих в различных конкурсах)	0	1	2	Диагностика, план работы, дипломы, грамоты об участии в конкурсах
			4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	0	1	2	Приказ МОУ, справка выписка из журнала регистрации обращений родителей (законных представителей)
			5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	0	1	2	Справка, ведение документации по направлению (план, протоколы родительских собраний, страничка сайта, стенды, журналы и др.) 0 баллов - обновление публичной информации 1 раз в год, 1 балл – 3 раза в год, 2 балла - ежемесячно
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	0	1	2	Сводная информация по результатам диагностики
			2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников.	0	1	2	Справка старшего воспитателя
			3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2	Справка педагога
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2	Копия рецензии, экспертное заключение
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	2	Справка педагога – автора программы
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2	Программа, буклет: (1 балл – презентация авторской программы внутри МОУ; 2 балла – презентация авторской программы в других МОУ, на городском научно-методическом совете, конференции, через СМИ)



7.	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2	Карта социально-педагогических инициатив МОУ
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.)	0	1	2	Методические разработки, грамоты, дипломы, программы районных, городских МО, мастер-классов, справка педагога, заверенная старшим воспитателем
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных (районных, городских), региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2	Дипломы, грамоты (1 балл - участник конкурса, 2 балла – призер конкурса)
			2. Руководство методическими объединениями	0	1	2	Выписка из приказа (1 балл – руководство МО внутри МОУ, 2 балла - руководство районным МО)
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советов района, города, области	0	1	2	Буклет с выступлением, программа
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2	Выписка из приказа
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2	Справка
			6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2	Грамоты, дипломы (1 балл – призер конкурса в МОУ, 2 балла – призер районного, городского и др. конкурса)
			7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1	2	Приказ, справка о личном вкладе в опытно-экспериментальную работу
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;	0	1	2	Буклеты, программы, публикации в специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на районном, городском уровнях, 2 балла – выступления на региональном, всероссийском уровнях)

			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2	Справка, заверенная старшим воспитателем, буклеты
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом МОУ Детского сада № 2	0	1	2	Выписка из протокола педагогического совета о выступлении педагога, вкладе в реализацию годовых задач МОУ
			11. Повышение квалификации	0	1	2	Сертификат (1 балл- не менее 36 часов по накопительной системе, 2 балла – более 36 часов)
			12. Наличие отраслевых наград <i>Показатель не ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копия Почетной грамоты МО РФ, удостоверения на Нагрудный знак
			13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. <i>Показатель ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копии грамот, благодарственных писем
			14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	2	Справка педагога, заверенная администрацией МОУ,
			15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	0	1	2	Приказ МОУ
9.	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2	Справка из магистратуры, аспирантуры вуза
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2	Копия рецензии
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2	Буклеты, программы выступлений по своему ППО
			4. Участие в реализации конкурсных отборов для получения премий администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области, муниципальных, региональных грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного	0	1	2	Диплом, постановление, благодарственные письма, приказ, сертификат участия (1 балл – участие, 2 балла – призовые места)

			процесса				
10.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	2	Справка в динамике в сравнении с предыдущим годом, заверенная медицинским работником МОУ
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2	Справка, заверенная медицинским работником МОУ
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2	Справка педагога, фотоотчет
			4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	0	1	2	Справка мед.работника
11.	Создание предметно-пространственной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, требованиям ФГОС	0	1	2	Справка воспитателя, фотодокументы (1 балл - соответствие, 2 балла - имеются авторское решение по преобразованию предметно-развивающей среды)
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2	Дипломы, грамоты (1 балл – участие в ежегодных смотрах МОУ, 2 балла- участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах)
			3.Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна	0	1	2	(1 балл - без замечаний по итогам смотра, 2 балла – отмечены авторские находки)