Утверждаю:

Заведующий МБДОУ №6пгт Кавалерово

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.Дробинская

«15» января 2019г.

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад №6» пгт Кавалерово**

**Кавалеровского муниципального района Приморского края**

 **( с изменениями)**

Принято на Общем собрании

коллектива (протокол №1 от 15.01.2019г.)

**I. Общие положения**

 1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад №6» пгт Кавалерово Кавалеровского муниципального района Приморского края ( далее по тексту МБДОУ №6 пгт Кавалерово) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), постановления Администрации Кавалеровского муниципального района от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11) (далее - Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее - Методические рекомендации).

 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ №6 пгт Кавалерово.

 1.3. Заработная плата (оплата труда) работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с увеличением его на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
2. Оплата труда работников, 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 раздельно по каждой из должностей.
3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
4. Система оплаты труда в МБДОУ№6 пгт Кавалерово устанавливается трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.
5. Размеры окладов работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
6. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

 1.11. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

**II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда.

1. Система оплаты труда работников организации включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.
2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:
* государственных гарантий по оплате труда; ЕКС;
* настоящего Положения;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* методических рекомендаций.
1. Оклады работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
2. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

* повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
* повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;
* повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

* первую - 10%;
* высшую-15%.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

-от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

К окладам иных работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%..

2.3.4. При применении к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг x SUMПК,

где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.5.2. Работникам организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* 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 (статья 149 ТК РФ).
1. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

 Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

 Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_321526/dbc2a634dfe4e186078b674c285dad8ba051ab68/#dst1292) Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором»;

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

* районный коэффициент к заработной плате - 30%;
* процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка;
* процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет.
1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении обьема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие устанавливаются в целях повышения мотивации качества работы и поощрения сотрудников за результаты труда в учреждении.

 Размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности бюджетного учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Кавалеровского муниципального района, утвержденными администрацией Кавалеровского муниципального района.

* + 1. Работникам организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

* выплаты за качество выполняемых работ;
* премии по итогам работы.

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, по решению руководителя организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.6.3. Для учебно – вспомогательного персонала и обслуживающего персонала с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения (*Приложение № 2).*

 Для педагогических работников устанавливаются Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ №6 пгт Кавалерово  *(Приложение № 3).*

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.6.4. Стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Комиссия утверждается приказом руководителя ДОУ сроком на один год.

При отсутствии или недостаточности соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств) заведующий вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

**III. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

3.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

3.2. Материальная помощь работникам может оказываться в случаях:

- смерти близкого родственника

-  болезни (операционное вмешательство, продолжительная болезнь)

при предоставлении соответствующих документов

- тяжелого материального положения (при наличии заявления от работника и согласования председателем ПК).

3.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретные размеры принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

 **IV. Заключительные положения.**

4.1. Вопросы, не оговорённые настоящим положением, решаются руководителем самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

4.2. Настоящее положение действует до принятия нового.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  Приложение №1к положению обоплате труда работников МБДОУ №6пгт Кавалерово от 15.01.2019 №4-а  |  |
|  | БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ |  |  |
|  | (базовые должностные оклады) |  |  |
|  | по установлению окладов работникам муниципальных **образовательных учреждений** по профессиональным квалификационным группам |  |  |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа |  Должностной оклад (руб.)  **с 01.01.2019 г.** |  |
| 1 | 2 | 3 |  |
| 1. | **Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05. 2008 № 216н** |   |  |
| 1.1 | Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |   |  |
| 1.1.1 | 1 квалификационный уровень | 4502,00 |  |
| младший воспитатель |  |
| 1.2 | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |   |  |
| 1.2.1 | 1 квалификационный уровень  | 9500,00 |  |
| инструктор по труду |   |  |
| инструктор по физической культуре |  |
| музыкальный руководитель |  |
| старшая вожатая |  |
| 1.2.2 | 2 квалификационный уровень  | 10725,00 |  |
| инструктор методист |   |  |
| концертмейстер |  |
| педагог дополнительного образования |  |
| педагог организатор |  |
| социальный педагог |  |
| тренер - преподаватель |   |  |
| 1.2.3 | 3 квалификационный уровень  | 11850,00 |  |
| воспитатель |   |  |
| мастер производственного обучения |  |
| методист |  |
| педагог- психолог |  |
| старший инструктор - методист |  |
| старший педагог дополнительного образования |  |
| старший тренер - преподаватель |  |
| 1.2.4 | 4 квалификационный уровень  | 12600,00 |  |
| педагог- библиотекарь |   |  |
| преподаватель |  |
| преподаватель- организатор основ безопастности жизнедеятельности |  |
| руководитель физического воспитания |  |
| старший воспитатель |  |
| старший методист |  |
| тюютер |  |
| учитель |  |
| учитель- логопед (логопед) |  |
| учитель дефектолог |  |
| 2. | **Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08. 2007 № 570** |   |  |
| 2.1 | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь) | 5629 |  |
| 3. | **Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 №526** |   |  |
| 3.1 | Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |   |  |
| 3.1.1 | 3 квалификационный уровень (медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии)  | 4734,00 |  |
| 3.1.2 | 5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра) | 5200,00 |  |
| 4. | **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н** |   |  |
| 4.1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |   |  |
| 4.1.1 | 1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь, секретарь учебной части ) | 3925 |  |
| 4.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |   |  |
| 4.2.1 | 1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант, техник, художник) | 4156 |  |
| 4.2.2 | 2 квалификационный уровень ( заведующий хозяйством, заведующий складом) | 4617 |  |
| 4.2.3 | 3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар)) | 5310 |  |
| 4.2.4 | 4 квалификационный уровень (Заведующий спорзалом,заведующий отделом) | 6002 |  |
| 4.3 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |   |  |
| 4.3.1 | 1 квалификационный уровень (инженер –электронщик,профконсультант, специалист по охране труда, инженер-энергетик(энергетик),главный энергетик)) | 6066 |  |
| 4.3.2 | 4 квалификационный уровень |   |  |
| 4.3.3 | 5 квалификационный уровень |   |  |
| 5. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н |   |  |
| 5.1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |   |  |
| 5.1.1 | 1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных и производственных помещений, сторож, машинист по стирке и ремонте спецодежды, подсобный рабочий. кухонный рабочий, грузчик, буфетчица, посудница, заливщик катка) | 3279 |  |
| 5.2 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |   |  |
| 5.2.1 | 1 квалификационный уровень (повар, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, костюмер, дежурный по залу) | 3925 |  |
| 5.2.2 | 2 квалификационный уровень (плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию, слесарь -сантехник) | 4329 |  |
| 5.2.3 | 3 квалификационный уровень  |   |  |
| 5.2.4 | 4 квалификационный уровень (водитель осуществляющий перевозку детей) | 5629 |  |
|  |  |  |  |

 *Приложение №2*

*к положению об*

*оплате труда работников МБДОУ №6пгт Кавалерово*

  **Критерии оценки эффективности деятельности вспомогательного персонала для установления стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п./п.** | **Показатели** | **Размер** | **Периодичность** |
| **Качество** |
|  | За непосредственную помощь воспитателю в подготовке и проведении НОД (подготовка занятий, выполнение режимных моментов, насыщение предметно-развивающей среды в группе, выходы за пределы детского сада и др.) | 3%  | ежемесячно |
|  | За работу в чрезвычайных ситуациях (аварийный ремонт) | 10%  | по факту |
|  | Участие в ремонтных работах при подготовке учреждения к новому учебному году  | 10%  | по факту |
|  | За участие в общественной работе образовательного учреждения |  5% | по факту |
|  | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей. | 15% | по факту |
|  |  |  |  |
| **Результативность** |
|  **1.** | По итогам контроля, результатам проверок внутри учреждения | 5%  | по факту |
|  **2.** | По результатам контроля ОО | 10% | по факту |
| **3.** | По итогам работы в календарном году | 20% | по итогам года |
| **4.** | По итогам приёмки учреждения к новому учебному году. |  15% | по факту |
| **5.** | За результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников |  10% | по факту |

**Премии по итогам работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Участие в конкурсе профессионального мастерства на уровнеРайонаКрая | 1000 р2000 р |  |
| **1.** | Призовое место в конкурсе профессионального мастерства на уровнеРайонаКрая  | 3000 р4000 р |  |
| 2. | К юбилейным датам за долгий, добросовестный труд |  При наличии экономии руководитель самостоятельно определяет выплату |
| 3 | К праздничным датам (8 марта, 23 февраля, день дошкольного работника, Новый год) |
|  | Итого: |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредставитель общего собрания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Крупина« 15 » января 2019 года |  | *Приложение №3 к Положению об оплате труда* работников МБДОУ №6 пгт Кавалерово «УТВЕРЖДАЮ»заведующий МБДОУ №6пгт Кавалерово\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В.Дробинская« 15 » января 2019 года |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №6» пгт Кавалерово

Кавалеровского муниципального района Приморского края

Принято на общем собрании

работников МБДОУ №6 пгт Кавалерово

(Протокол от 15.01.2019 года №1)

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» пгт Кавалерово Кавалеровского муниципального района Приморского края (далее - ДОУ) разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
* нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
* Постановлением администрации Кавалеровского муниципального района Приморского края от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района»;
* Постановлением администрации Кавалеровского муниципального района от 10.01.2019 № 1-а «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кавалеровского муниципального района».
	1. 1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками ДОУ(далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)
	2. 1.3 Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.
	3. 1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
	4. 1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
* проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
* обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
* усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

 1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеобразовательной программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об отраслевых системах оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 6» пгт Кавалерово Кавалеровского муниципального района Приморского края, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1. **Основания и порядок проведения оценки результативности**

**деятельности педагогов**

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

* воспитатель;
* музыкальный руководитель.

2.2.Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

2.3. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.7. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.8. Периодичность выплат стимулирующего характера определяется поквартально в течение года.

 2.9. Периодичность проведения оценки результативности деятельности педагогов, определяется поквартально в течении года.

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он е согласен.

 2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заноситься в протокол комиссии).

2.12 В случае несогласия с разъяснением комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

**3. Заключительные положения**

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ДОУ №6 для установления стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критериев** | Утверж-денная шкала баллов | фактическ | мероприятия | периодичность |
| 1. **Реализация дополнительных проектов**
 |  |  |
| **Участие педагога** ДОУ в реализации проектов и программ в составе инновационных: |  |  |  |  |
| - педагогом самостоятельно разработан проект  (презентация материала)- на уровне учреждения на уровне районана уровне края | 5710 |  |  | По факту |
| - Являлся участником общего или группового проекта | 4 |  |  |  |
|  **Участие педагога** ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней (да/нет): |  |  |  |  |
| Участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия: |  |  |  | 1 раз в квартал |
| б) районный  | 5 |  |  |  |
| в) региональный  | 7 |  |  |  |
| г) всероссийский | 10 |  |  |  |
| **Организация педагогом** кружковой, студийной работы с воспитанниками группы | 10 |  |  |  |
| 1. **Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников**
 |  |
| Информационно-коммуникативная связь с родителями  |  |  |  |  |
| - оформление тематических уголков, газет, стендов; | 3 |  |  | 1 раз в месяц |
| - организация мероприятий с участием родителей ( конкурсы, утренники, викторины, выставки поделок, благоустройство территорий); | 8 |  |  | раз в квартал |
| - интерактивные формы ( фотоотчеты, видеоотчеты) | 7 |  |  | 1 квартал |
| -отсутствие задолженности по родительской плате | 7 |  |  |  |
| **3. Результативность и реализация основной образовательной программы дошкольного образования** |
| **Представление опыта работы по реализации** основной образовательной программы дошкольного образования на семинарах, практикумах, в СМИ, сайте ДОУ и др.  | 8 |  |  | **По факту** |
| **Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) :** |  |  |  |  |
| - внутри учреждения ; | 4 |  |  |  |
| - районные. | 8 |  |  |  |
| - участие педагогов в мероприятиях вне своей группы | 5 |  |  |  |
| **Пополнение наглядно-дидактического материала**: |  |  |  |  |
| - изготовление пособий своими руками; | 2 |  |  | раз в квартал |
| - приобретение методической литературы и пособий; | 5 |  |  | **по факту** |
| - изготовление атрибутов и костюмов к мероприятиям. | 3 |  |  | **по факту** |
| **По итогам контроля** : |  |  |  |  |
| - тематический | 3 |  |  | По факту |
| - комплексный | 5 |  |  | По факту |
| **Функционирование в группе не менее 75%** | 2 |  |  | 1 раз в квартал |
| Функционирование в группе не менее 85% | 4 |  |  |  |
| Функционирование в группе не менее 90% | 6 |  |  |  |
| **4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников** |
| Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (снижение заболеваемости на группах) |  |  |  | раз в квартал |
| **Заболеваемость – 0%****Заболеваемость- 1%****Заболеваемость- 2%****Применение здоровье сберегающих** технологий в системе (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти)**Отсутствие случаев травматизма среди** воспитанников группы во время пребывания в ДОУ | 32155 |  |  |  |
| **5. Общественная деятельность** |  |  |  |
| Участие в ремонте помещений ДОУ и работе по благоустройству территории | 10 |  |  | По факту |
| **6. Самообразование** |  |  |  |  |
| Повышение квалификации | 4 |  |  | По факту |
| Наличие плана самообразования и его выполнение | 3 |  |  | 1 раз в квартал |
| **7. Исполнение трудовой дисциплины:*** Соблюдение режима работы
* Отсутствие конфликтных ситуаций
* Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)
* Отсутствие больничного листа
* Оборудование рабочего места
 | 11 121 |  |  |  |

**Премии по итогам работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Участие в конкурсе профессионального мастерства на уровнеРайонаКрая | 2000 р3000 р |  |
| **1.** | Призовое место в конкурсе профессионального мастерства на уровнеРайонаКрая  | 3000 р5000 р |  |
| 2. | К юбилейным датам за долгий, добросовестный труд |  При наличии экономии руководитель самостоятельно определяет выплату |
| 3 | К праздничным датам (8 марта, 23 февраля, день дошкольного работника, Новый год) |
|  | Итого: |  |  |

1. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организаций, совершенствование систем оплаты рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

2.5.4.Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда