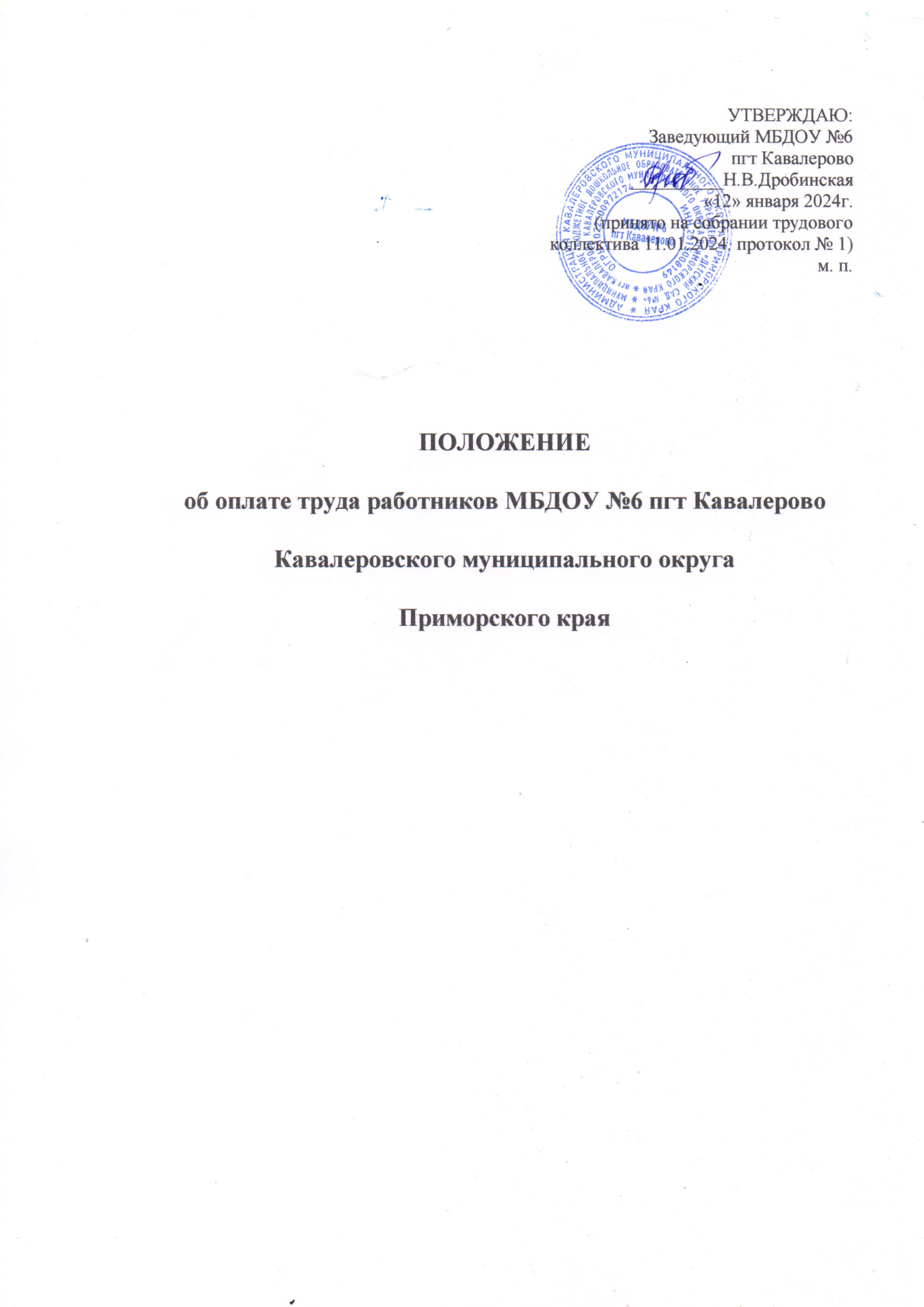
****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников МБДОУ №6 пгт Кавалерово (далее учреждение) Кавалеровского муниципального округа Приморского края (далее - Примерное положение) 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 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, 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)

1.1.1 Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ №6 пгт. Кавалерово Кавалеровского муниципального округа, Приморского края;

фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (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.
2. 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.
3. Оплата труда работников учреждения, 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.
4. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.
5. Положение об отраслевых системах оплаты труда в учреждении устанавливаются данным Положением.
6. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Кавалеровского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1. **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**
2. Основные условия оплаты труда.
3. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.
4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

* государственных гарантий по оплате труда; ЕКС;
* настоящего Примерного положения;
* Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* Методических рекомендаций;
* мнения соответствующего профсоюзного органа.

1. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады 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, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
2. Порядок применения повышающих коэффициентов.
3. К окладам педагогических работников учреждения, установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты:

-за квалификационную категорию.

1. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг x SUM^, где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

SUM^ - сумма повышающих коэффициентов.

1. В пределах фонда оплаты труда к окладам педагогическим работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию учреждений в следующем значении:

- высшая квалификационная категория – 15%;

- I квалификационная категория – 10%;

1. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.
2. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.
3. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в **приложении № 1** к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.
2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.
3. **Порядок и условия установления компенсационных выплат**.

3.1. Компенсационные 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, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных образовательных учреждениях Кавалеровского муниципального района, утвержденными Администрацией Кавалеровского муниципального района.

3.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) за работу в ночное время;

е) за сверхурочную работу.

3.2.2.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

3.4.Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 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.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,3 - за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов 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;
* процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), которые прожили не менее одного года в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 50 процентов заработка.

3.6. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1. **Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением, Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников **(Приложение № 2)**, критериями оценки эффективности деятельности вспомогательного персонала **(Приложение № 3)**

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

4.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. выплаты за качество выполняемых работ;
3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4. премии по итогам работы.

4.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы педагогическим работникам, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и рассчитывается 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%..

4.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

* выплаты за сложность, напряженность;
* особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
* интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
* за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
* разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

4.7. Выплаты интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников утвержденные данным Положением.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

4.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденные данным Положением.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаться в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

* за выполнение особо важных и ответственных поручений;
* за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной

деятельностью образовательного учреждения;

- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

* при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
* при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;
* в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
* в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

4.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

4.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

1. **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого и муниципального бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Доля средств на предназначенных на оплату труда в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых 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) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1. **ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

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

6.3. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

1. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1.Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

**Приложение № 1**

к положению об оплате труда

работников МБДОУ №6 пгт Кавалерово

Оклады работников муниципального образовательного бюджетного учреждения по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов на 1 ставку на **04.12.2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Квалификационные уровни** | **Наименование**  **должности/ профессии** | **Оклад, рублей** |
| **Размеры окладов работников образования** | | | |
| Учебно–вспомогательный персонал второго уровня | 1 квалификационный уровень | **младший воспитатель** | 11227 |
| Педагогические работники | 1 квалификационный уровень | **инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель** | 15214 |
|  | 2 квалификационный уровень | **педагог дополнительного образования** | - |
|  | 3 квалификационный уровень | воспитатель | 18978 |
|  | 4 квалификационный уровень | старший воспитатель,  учитель –логопед (логопед) | - |
| **Размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих** | | | |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | **Делопроизводитель** | - |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень |  |  |
| 2 квалификационный уровень | **Заведующий складом, заведующий хозяйством** | 11991 |
| 3 квалификационный уровень | **Заведующий производством (шеф-повар),** | = |
| **Размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих** | | | |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: **дворник, кастелянша, кладовщик; машинист по стирке и ремонту одежды, грузчик** | 10118 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, **повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий** | 11265 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих**, плотник** | 11998 |

**Приложение №2**

к положению об оплате труда

работников МБДОУ №6пгт Кавалерово

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 6» пгт Кавалерово

Кавалеровского муниципального округа Приморского края

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» пгт Кавалерово Кавалеровского муниципального округа 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 27.06.2022 № 132 «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 округа 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 2).

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.

**Лист профессиональных достижений воспитателя**

**Критерии оценки эффективности труда педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202--г**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование**  **выплаты** | **Условия**  **получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**  **(в баллах)** | **Периодичность** | **баллы** |
| Результативность образовательной и воспитательной деятельности | **Участие детей** (творческих работ,( интернет дипломы не более двух) в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДОУ, района, края, федерации:   * за участие * I место * II место * III место   Участие детей в музыкально- литературном конкурсе:  участие  1место  2место  3место | 1  4  3  2  5  10  8  6 | по факту |  |
| Методическая деятельность  реализации ООП с учётом ФГОС ДО | Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта, представление профессионального портфолио, презентаций и т.д.), проведение мероприятий публичного характера на уровне:   * ДОУ * района * края | 3  5  7 | по факту |  |
| Методическая деятельность  реализации ООП с учётом ФГОС ДО  Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении | 1. Разработка методических и дидактических материалов, тематических (авторских) программ, обучающих и развивающих пособий по направлениям образовательной деятельности ФГОС ДО 2. Разработка рабочих программ по дополнительным образовательным услугам, ( 3. Разработка конспектов НОД по возрастным группам в случае отсутствия их в программно-методическом комплекте 4. Разработка сценариев утренников. 5. Кружковая деятельность | 3  5  1 конспект 3  3  5 | по факту |  |
| Методическая деятельность  реализации ООП с учётом ФГОС ДО  Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении  Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами  Кружковая работа с детьми | 1.Наличие публикаций:   * в СМИ (1 статья, газета) * на сайт ДОУ (1 статья) * инстаграм (отд. Образования) * инстаграм (ДОУ)   2. Заполнение Эл. журнала | 3  3  2  1  1 | по факту |  |
| **Участие педагогов (**их методических разработок, ( интернет дипломы, сертификаты не более двух)) в конкурсах, смотрах, КВН, фестивалях и др. на уровне ДОУ, заочное участие( краевые, всероссийские)     * за участие * I место * II место * III место   На уровне района:   * за участие * I место * II место * III место   На уровне края:   * за участие * I место * II место * III место | 1  4  3  2  2  5  4  3  3  6  5  4 | по факту |  |
| Наличие карты индивидуального маршрута, сопровождение индивидуальных и оздоровительных маршрутов  «За сложность работы без подменного воспитателя» | 1 ребенок – 1б  8 | ежемесячно  за месяц  (1 неделя 2 бала) |  |
| Посещаемость | Младший, средний  80%  85%  90%  Старший дошкольный  85%  90%  95% | 5  7  10  5  7  10 | по факту предыдущего месяца |  |
| Участие в проведении культурно – массовых мероприятий в ДОУ | Участие в проведении праздников, исполнение ролей на других группах | От 2 до 10  (1 группа 2 бала) | по факту |  |
| Готовность группы к новому учебному году и узких специалистов | Наличие обязательной документация, обновление пространственно – окружающей среды.. | 5 | август |  |
| Охват детей дополнительными образовательными услугами( кружковая, студийная работа) | Наличие авторско- составительской программы, плана работы | 10 | По факту |  |
| Работа с родителями  (законными представителями) | 1. Собрание в нетрадиционной форме 2. День открытых дверей 3. Нетрадиционное оформление фото выставок, портфолио группы 4. Отсутствие родительской задолженности | 3  3  3  4 | по факту  по факту предыдущего месяца |  |
| Методическое сопровождение молодого педагога | 1. Наставничество 2. Работа с практикантами | 3  1 | по факту |  |
| Качественное сотрудничество с разными социальными институтами | 1. С детской библиотекой при наличии совместного плана работы 2. С совместной работы с Кавалеровской районной Детско-юношеской спортивной организацией» 3. Сотрудничество с музеем | 2 | за одно совместное мероприятие |  |
| Эффективность организации учебно- воспитательного процесса в соответствии с ФГОС :  Проектная деятельность | Самостоятельная разработка проекта  Коллективный проект (на уровне района)  Методическая работа  Сетевой город  Госпаблик | 5  5  10  3  5 | По факту |  |
| Почётная грамота Министерства образования и науки РФ | 1. Наличие у педагогов | 4 | 1 раз в квартал |  |
| Обновление наглядного, демонстрационного, раздаточного материала для проведения режимных моментов и занятий  Дипломов | В соответствии с утвержденным годовым планом | 3  0.5 | ( на усмотрение коммисии)  по факту |  |
|  |  | **Итого :** |  |  |
| Трудовые дисциплины на производстве | Наличие дисциплинарного взыскания и нарушение техник безопасности.  Конфликтная ситуация с родителями и педагогами ДОУ    Лишение баллов по всем показателям, если конфликт или жалоба вышла за пределы ДОУ | 100%  (два месяца)  30%  100% |  |  |

**Лист профессиональных достижений музыкального руководителя**

**Критерии оценки эффективности труда педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202 г**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование**  **выплаты** | **Условия**  **получения выплаты** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**  **(в баллах)** | **Периодичность** | **баллы** |
| Результативность образовательной и воспитательной деятельности | Участие детей (творческих работ,( интернет дипломы не более двух) в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДОУ, района, края, федерации:   * за участие * I место * II место * III место   Участие детей в музыкально- литературном конкурсе:  участие  1место  2место  3место | 1  4  3  2  5  10  8  6 | по факту |  |
| Методическая деятельность  реализации ООП с учётом ФГОС ДО | Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта, представление профессионального портфолио, презентаций и т.д.), проведение мероприятий публичного характера на уровне:   * ДОУ * района   - края | 3  5  7 | по факту |  |
| Методическая деятельность  реализации ООП с учётом ФГОС ДО  Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении | 1. Разработка методических и дидактических материалов, тематических (авторских) программ, обучающих и развивающих пособий по направлениям образовательной деятельности ФГОС ДО 2. Разработка конспектов НОД по возрастным группам в случае отсутствия их в программно-методическом комплекте 3. Разработка сценариев утренников. 4. Ведение кружковой деятельности | 5  1 конспект 3  3  3 | по факту |  |
| Методическая деятельность  реализации ООП с учётом ФГОС ДО  Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении  Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами  Кружковая работа с детьми | 1.Наличие публикаций:   * в СМИ (1 статья, газета) * на сайт ДОУ (1 статья) * инстаграм (отд. Образования) * инстаграм (ДОУ) | 3  3  2  1 | по факту |  |
| Участие педагогов (их методических разработок, ( интернет дипломы, сертификаты не более двух)) в конкурсах, смотрах, КВН, фестивалях и др. на уровне ДОУ, заочное участие( краевые, всероссийские)     * за участие * I место * II место * III место   На уровне района:   * за участие * I место * II место * III место   На уровне края:   * за участие * I место * II место * III место | 1  4  3  2  2  5  4  3  3  6  5  4 | по факту |  |
| Наличие карты индивидуального маршрута, сопровождение индивидуальных и оздоровительных маршрутов  Наличие плана работы | 1 ребенок – 1  5 | ежемесячно  за месяц  (1 неделя 2 бала) |  |
| Участие в проведении культурно – массовых мероприятий в ДОУ | Участие в проведении праздников    Внеплановая работа | 5  3 | по факту  по факту |  |
| Готовность группы к новому учебному году и узких специалистов | Наличие обязательной документация | 5 | август |  |
| Охват детей дополнительными образовательными услугами( кружковая, студийная работа) | Наличие авторско- составительской программы, плана работы | 10 | По факту |  |
| Эффективность организации учебно- воспитательного процесса в соответствии с ФГОС :  Проектная деятельность | Самостоятельная разработка проекта  Коллективный проект (на уровне района) | 5  5 | По факту |  |
| Почётная грамота Министерства образования и науки РФ | Наличие у педагогов | 4 | 1 раз в квартал |  |
|  |  | **Итого :** |  |  |
| Трудовые дисциплины на производстве | Наличие дисциплинарного взыскания и нарушение техник безопасности.  Конфликтная ситуация с родителями и педагогами ДОУ    Лишение баллов по всем показателям, если конфликт или жалоба вышла за пределы ДОУ | 100%  (два месяца)  30%  100% |  |  |

**Приложение №3**

к положению об оплате труда

работников МБДОУ № 6 пгт 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. | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей. | При наличии экономии руководитель самостоятельно определяет выплату |
| 2. | За работу в чрезвычайных ситуациях (аварийный ремонт) |