

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий муниципальным
дошкольным образовательным
учреждением детским садом № 109

_____ Н.А.Левицкая

«03» апреля 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 109
(новая редакция №3)**

г. Рыбинск
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области» (в редакции от 29.12.2022 № 1223-п), постановлением Администрации городского округа город Рыбинск от 10.03.2020 № 605 «Об оплате труда работников образовательных учреждений городского округа город Рыбинск» с изменениями от 29.06.2020 года № 1461, постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 17.03.2023 № 419 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 10.03.2020 № 605» и распространяется на работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 109 (далее по тексту - Учреждение), с которыми заключены трудовые договоры в соответствии со статьёй 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. 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, установленного федеральным законом.

1.3. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОР) работников Учреждения, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также установления размеров дополнительных выплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Основными целями формирования СОР работников Учреждения являются:

- Повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- Создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- Создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- Привлечение в Учреждения молодых кадров.

1.5. Формирование СОР работников Учреждения базируется на основных принципах:

- Обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- Обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников Учреждения;
- Обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- Материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Положение определяет критерии установления выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (эффективность работ) педагогическими работниками и заместителю заведующего по АХР Учреждения по результатам труда за отчётный период (раздел 3 настоящего Положения).

1.7. 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 Учреждения.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2. Формирование системы оплаты труда Учреждения

2.1. СОТ Учреждения включает в себя:

- Базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- Повышающие коэффициенты;
- Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.;
- Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- Выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Доплаты и надбавки компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми доплатами

Выплаты за дополнительную работу назначаются за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности.

Стимулирующие выплаты включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёной степени и иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующими локальными и нормативными правовыми актами.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёной степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими локальными и нормативными правовыми актами.

2.2. Формирование базовых и должностных окладов

2.2.1. Учреждение, руководствуясь Методикой расчёта должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, утверждаемой постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области» (в редакции от 29.12.2022 № 1223-п), постановлением Администрации городского округа город Рыбинск от 10.03.2020 № 605 «Об оплате труда работников образовательных учреждений городского округа город Рыбинск» с изменениями от 29.06.2020 года № 1461, постановлением Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 17.03.2023 № 419 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области от 10.03.2020 № 605», определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами.

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников муниципальных учреждений, функционально подчиненных Департаменту образования городского округа город Рыбинск Ярославской области (далее – муниципальные учреждения).

Размер базового оклада для категории работников «медицинские работники муниципальных учреждений» составляет 6714 рублей.

Размер базового оклада для остальных категорий работников муниципальных учреждений составляет 5296 рублей.

Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников муниципальных учреждений» таблицу «Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад $\times (1 + K_o + K_c + K_{kv} + K_n) + E_{dk}^*$)» изложить в следующей редакции:

«Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом
коэффициентов (базовый оклад $\times (1 + K_o + K_c + K_{kv} + K_n) + E_{dk}^*$)»

№ п/п	Наименование должности	Образование	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях		
			Стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6
2	Педагогические работники муниципальных учреждений и дошкольных групп, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования				
2.1	Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	13342	14176	15010
	- 1 квалификационную категорию		16678	17512	18346
	- высшую квалификационную категорию		20014	20848	21681
		среднее профессиональное	12509	13342	14176
	- 1 квалификационную категорию		15844	16678	17512
	- высшую квалификационную категорию		19180	20014	20848
2.2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	12092	12925	13759
	- 1 квалификационную категорию		15427	16261	17095
	- высшую квалификационную категорию		18763	19597	20431
		среднее профессиональное	11258	12092	12925
	- 1 квалификационную категорию		14593	15427	16261
	- высшую квалификационную категорию		17929	18763	19597

2.3	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, концертмейстер, инструктор по физкультуре, инструктор по труду, имеющий:	высшее профессиональное	10424	11258	12092
1	2	3	4	5	6
	- 1 квалификационную категорию		13759	14593	15427
	- высшую квалификационную категорию		17095	17929	18763
		среднее профессиональное	9590	10424	11258
	- 1 квалификационную категорию		12925	13759	14593
	- высшую квалификационную категорию		16261	17095	17929

*Едк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Данная выплата применяется для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников муниципальных учреждений в размере 100 рублей и предусмотрена в базовом окладе.

Схема расчета должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений» таблицу «Должностные оклады с учетом коэффициентов (6104 х (1 + Кс + Ккв + Кн)):

Должностные оклады с учетом коэффициентов (6714 х (1 + Кс + Ккв + Кн))

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
		от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	Врач-специалист, имеющий:	7520	8057	8728
	- II квалификационную категорию	8862	9400	10071
	- I квалификационную категорию	9534	10071	10742
	- высшую квалификационную категорию	10877	11414	12085
2	Старшая медицинская сестра, имеющая:	6983	7520	8191
	- II квалификационную категорию	8325	8862	9534
	- I квалификационную категорию	8997	9534	10205
	- высшую квалификационную категорию	10340	10877	11548
3	Медицинская сестра, имеющая:	6848	7385	8057
	- II квалификационную категорию	8191	8728	9400
	- I квалификационную категорию	8862	9400	10071
	- высшую квалификационную категорию	10205	10742	11414
4	Младшая медицинская сестра	6848	7385	8057

Объем средств на оплату труда работников автономного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и средней заработной платы остальных работников муниципальных учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений городского округа город Рыбинск и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности, не превышающей 7.

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с действующим законодательством.

2.2.4. Порядок исчисления стажа педагогической работы устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3 Повышающие коэффициенты

Перечень условий для повышения должностных окладов.	Размеры повышений
За работу в муниципальных учреждениях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 % - учебно-вспомогательному персоналу 20% - педагогическому персоналу
Педагогическим работникам муниципальных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет.	30% (молодой специалист)

2.3.1. Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

2.4. Доплаты, выплаты и надбавки компенсационного характера

2.4.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться доплаты, выплаты и надбавки, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников Учреждения.

2.4.2. Доплаты, выплаты и надбавки устанавливаются в процентах (фиксированной сумме), рассчитываемых от установленных должностных окладов (тарифных ставок) руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

2.4.3. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) в соответствии со статьями 96, 154 ТК РФ производится доплата к часовым тарифным ставкам (должностным окладам) в размере 35%.

2.4.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей и размер выплат устанавливается приказом руководителя на основании заключения комиссии по проведению специальной оценки условий труда по следующим профессиям:

- Повар – до 12%;
- Медицинская сестра – до 10%;
- Младший воспитатель – до 10%;
- Подсобный рабочий – до 12%;
- Машинист по стирке и ремонту белья – до 12%;
- Уборщик служебных и производственных помещений – до 10%.

2.4.5. При введении новых систем оплаты труда указанная доплата устанавливается в прежнем размере работникам, получавшим её ранее. При этом Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. При рационализации рабочих мест и изменении условий труда размер доплат пересматривается.

2.4.6. Медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, устанавливаются денежные выплаты на ставку в размере:

- Среднему медицинскому персоналу - 7000 рублей.

Право на выплату имеют сотрудники образовательных учреждений, занимающие штатные должности среднего медицинского персонала.

Размер выплаты медицинским работникам устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором.

Выплата медицинским работникам производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка.

2.4.7. За наличие почётного звания, государственных наград, учёной степени и т.п. устанавливаются выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, руб./размер надбавок к должностному окладу, %
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профи-	20%

	лю образовательного учреждения*	
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	

*При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

2.5. Выплаты за дополнительную работу

2.5.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

2.5.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.5.3. Объем дополнительной работы не может превышать:

- *Воспитатель – до 75%;*
- *Воспитатель на группе компенсирующей направленности, учитель-логопед, педагог-психолог – до 100%*
- *Работникам обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала – до 100%.*

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

2.5.4. Выполнение работниками иных дополнительных видов работ (работа с АСИОУ, АИСДОУ, ЕГИССО, ПФДО, СБИС, Пенсионным фондом, Единой информационной системой в сфере закупок, Интерактивный портал СЗН, web-сбор, ФГИС «Меркурий», порталом государственных сервисов, с модулем «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности», с модулем природопользователя, ведение и сопровождение сайта Учреждения, в рамках программ Электронный бюджет и Виртуальный кабинет, выполнение функций инспектора по охране прав детства и другие информационные системы), не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную плату, которая устанавливается по соглашению сторон приказом руководителя.

3. Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения

3.1. Настоящий порядок регламентирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, а также надлежащее, своевременное и в полном объеме исполнение возложен-

ных на работника должностных обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

3.3. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для выплат стимулирующего характера в течение установленного срока.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего ФОТ. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда.

3.5. Порядок проведения результативности деятельности распространяется на все категории педагогических работников.

3.6. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит оценочный лист профессиональных достижений каждого 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. Методика расчета по балльной системе оценивания приведена в приложениях к Положению.

3.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника в Учреждении приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ (далее – Комиссия).

3.8. На первом этапе оценочный лист профессиональных достижений заполняет педагогический работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе оценочный лист профессиональных достижений педагогического работника сдается в Комиссию на экспертизу, для принятия решения о назначении стимулирующей выплаты. Общий балл выставляется в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

3.9. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются в сводном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в балльном отношении за каждый показатель результативности (в денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может отличаться в различные периоды (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по Учреждению на текущий период). Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда на общую сумму баллов, набранную работниками детского сада.

3.10. Сводный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой балльного показателя, подписывается руководителем, доводится для ознакомления под подпись педагогу и утверждается приказом руководителя.

3.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- С января по август – выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря;
- С сентября по декабрь – выплаты производятся с 1 января по 31 августа;
- В случае форс-мажорных обстоятельств, либо обстоятельств непреодолимой силы, либо решения Комиссии, сроки отчетного периода по выплатам могут меняться, либо сроки выплаты по предыдущему периоду могут быть продлены. Данное решение могут принять только члены Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, по итогам решения заведующий издает соответствующий приказ.

- С 01 сентября 2023 года определяется следующий отчетный период: - с 01 сентября по 31 августа.

3.12. Руководитель имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

3.13. В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера стимулирующей выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

3.14. В случае несогласия педагога с итоговым балльным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

3.15. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное разъяснение.

3.16. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.17. При отсутствии или недостатке финансовых средств по не зависящим от Учреждения причинам Руководитель имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

3.18. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, вновь поступившим на работу, производится в размере 2000 рублей до следующего отчетного периода и оформляется приказом руководителя Учреждения.

3.19. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

3.20. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

3.21. Выплата стимулирующего характера руководителю Учреждения оформляется приказом Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

3.22. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.23. Перечень оснований установления выплат:

3.23.1. *Для административного персонала:*

3.23.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- В образовательной сфере (исполнение государственного (муниципального) задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками);
- В сохранении и укреплении здоровья воспитанников;
- В сохранении контингента воспитанников.

3.23.1.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.23.1.3. Участие Учреждения в мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

3.23.1.4. Активное участие воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.23.1.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.23.1.6. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.23.1.7. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования.

3.23.1.8. Проведение консультаций для родителей (лиц, их заменяющих), дети которых не посещают дошкольные образовательные учреждения (для администрации дошкольных образовательных учреждений).

- 3.23.1.9. Организация Учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг.
- 3.23.1.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 3.23.1.11. Низкий уровень травматизма в Учреждении.

3.23.2. Для педагогических работников (воспитатели, специалисты):

- 3.23.2.1. Результативность профилактики и оздоровления детей
- Положительная динамика количества дней пребывания детей
 - Заболеваемость
 - Обеспечение охраны жизни и здоровья детей
 - Эффективность работы в адаптационный период (ясельный возраст)
- 3.23.1.2. Повышение профессионально-личностных компетенций педагога
- Повышение квалификации
 - Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
 - Личное участие педагога в очных конкурсах профессионального мастерства
 - Личное участие педагога в заочных конкурсах профессионального мастерства
 - Повышение имиджа ДООУ (личное участие в мастер-классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, публикация авторских работ)
 - Участие в разработке дополнительных образовательных программ (кружков, секций);
 - Педагога, имеющего статус «Педагог-проектировщик», «Педагог – новатор», «Педагог - технолог» и др.
- 3.23.1.3. Результативность взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и социальными партнёрами
- Отсутствие обоснованных, зафиксированных жалоб и конфликтов
 - Наличие положительных отзывов, благодарностей со стороны родительской общности и социальных партнёров
 - Отсутствие долгов по родительской плате
 - Привлечение родителей (законных представителей) к участию в конкурсах различного уровня
- 3.23.1.4. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями
- Вариативные формы дошкольного образования (кратковременное пребывание)
 - Организация деятельности кружков, секций, студий
 - Участие в социально значимых проектах
- 3.23.1.5. Эффективная организация образовательной деятельности
- Работа с детьми с индивидуальными образовательными потребностями.
 - Систематическое продуктивное использование современных образовательных технологий.
 - Реализация принципов построения РППС в соответствии с ФГОС ДО.
 - Личный, авторский вклад в создание РППС.
 - Дети - участники, победители, призёры, лауреаты конкурсов, фестивалей.
 - Обеспечение выполнения педагогом основной образовательной программы.
- 3.23.1.6. Исполнительская дисциплина
- Эффективность и качество исполнения управленческих решений
 - Интенсивность и напряженность.
 - Ведение общественной работы

3.23.3. Для старшего воспитателя:

- 3.23.3.1. Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность:
- Активное участие в разработке и реализации образовательной программы, годового плана

- Сопровождение аттестации педагогов
 - Творческое выполнение годового плана методических материалов
 - Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса
 - Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик
- 3.23.3.2. Повышение профессионально-личностных компетенций педагога
- Повышение квалификации
 - Обобщение и распространение передового педагогического опыта (наличие методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий).
 - Личное участие педагога в очных конкурсах профессионального мастерства
 - Личное участие педагога в заочных конкурсах профессионального мастерства
 - Повышение имиджа ДООУ (личное участие в мастер-классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, публикация авторских работ)
 - Участие в разработке дополнительных образовательных программ
- 3.23.3.3. Результативность взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и социальными партнёрами.
- Отсутствие обоснованных, зафиксированных жалоб и конфликтов. Наличие положительных отзывов, благодарностей со стороны родительской общественности и социальных партнёров
 - Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности
 - Привлечение родителей (законных представителей) к участию в конкурсах различного уровня
- 3.23.3.4. Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями.
- Продуктивная работа с сайтом учреждения
 - Работа с базой данных АСИОУ
 - Разработка документации по запросу администрации
 - Работа в качестве общественного инспектора по охране прав детства
- 3.23.2.5. Эффективная организация образовательной деятельности.
- Обеспечение выполнения педагогами основной образовательной программы детского сада
 - Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах и т.п.
 - Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей детского сада, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, экскурсий)
 - Участие в социально значимых проектах
 - Дети - участники, победители, призёры, лауреаты дипломанты конкурсов, фестивалей
- 3.23.2.6 Исполнительская дисциплина
- Эффективность и качество исполнения управленческих решений
 - Интенсивность и напряженность. Ведение общественной работы
- 3.23.4. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:**
- 3.23.4.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 3.23.4.2. Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации;
- 3.23.4.3. Оперативность выполнения работ по устранению неполадок;
- 3.23.4.4. Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий в группах;
- 3.23.4.5. Участие в мероприятиях детского сада;
- 3.23.4.6. Ответственность за сохранность материального имущества;
- 3.23.4.7. Соблюдение правил по охране труда и техники безопасности;
- 3.23.4.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 3.23.4.9. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.24. Порядок и условия снижения стимулирующих выплат

Размер стимулирующей выплаты работника Учреждения подлежит уменьшению либо снимается полностью, в случае привлечения его к дисциплинарной ответственности за:

- 3.24.1. Наличие дисциплинарного взыскания;
- 3.24.2. Детский травматизм;
- 3.24.3. Травматизм персонала по вине данного работника;
- 3.24.4. Обоснованные жалобы со стороны родителей воспитанников;
- 3.24.5. Замечания, предписания со стороны контролирующих организаций;
- 3.24.6. Невыполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.24.7. Невыполнение трудовых обязанностей, обусловленных должностной инструкцией;
- 3.24.8. Допущение работником ошибок в работе, повлекших за собой наложение штрафных санкций или иных мер воздействия со стороны уполномоченных государственных и надзорных органов;
- 3.24.9. Допущение работником ошибок в работе, повлекших искажение и срыв сроков представления отчётности в уполномоченные государственные и надзорные органы, а также внутренней отчётности;
- 3.24.10. Несоблюдение действующего законодательства;
- 3.24.11. Неисполнение приказов, распоряжений и указаний руководителя;
- 3.24.12. Несвоевременное и некачественное выполнение служебных заданий;
- 3.24.13. Нарушение сроков и правил обновления программного обеспечения, установки программ и сохранение баз данных; нарушение технологических процессов, инструкций, требований, технических условий и правил эксплуатации техники, оборудования и т.д.;
- 3.24.14. Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, технадзора, охраны окружающей среды;
- 3.24.15. Порча материалов, инструментов, средств защиты по вине работника;
- 3.24.16. Прогул;
- 3.24.17. Появление на территории Учреждения в нетрезвом виде;
- 3.24.18. Хищение;
- 3.24.19. Производственное нарушение работника, группы или структурного подразделения, повлекшее любой материальный ущерб;
- 3.24.20. Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.
- 3.24.21. Полное или частичное снижение стимулирующей выплаты оформляется приказом руководителя Учреждения на основании докладной записки руководителя структурного подразделения с обязательным указанием причин и объяснительной записки работника, привлечённого к дисциплинарной ответственности.

4. Единовременное премирование (вознаграждение) работников Учреждения

- 4.1. Работникам Учреждения выплачивается единовременная премия:
 - 4.1.1. За высокие достижения в работе;
 - 4.1.2. За выполнение особо важных и срочных работ;
 - 4.1.3. За работу в условиях covid-19;
 - 4.1.4. За выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей сотрудника;
 - 4.1.5. По итогам работы за календарный год;
 - 4.1.6. За продолжительную и безупречную работу в связи с достижением работником Учреждения пенсионного возраста;
 - 4.1.7. К юбилейным датам сотрудника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые пять лет);
 - 4.1.8. К праздничным дням;

- 23 февраля – День защитника Отечества (мужчинам);
 - 8 марта – Международный женский день (женщинам);
 - Новый год;
 - 27 сентября - «День воспитателя и всех дошкольных работников» (начисляется за фактически отработанное время);
 - В связи с юбилейными датами Учреждения (День образования Учреждения – 23.11.1983).
- 4.1.9. При награждении Государственными и отраслевыми наградами (почетными дипломами и грамотами), при присвоении почетных званий.
- 4.1.10. За участие в очном знаковом событии педагогических работников устанавливаются следующие размеры премий:

<i>Категория</i>	<i>Федеральный уровень</i>	<i>Региональный уровень</i>	<i>Муниципальный уровень</i>
Очное участие педагога			
Победители	В размере 3 должностных окладов	В размере 2 должностных окладов	В размере 1 должностного оклада
Призеры	В размере 2 должностных окладов	В размере 1,5 должностных окладов	В размере 0,5 должностного оклада
Участники	В размере 1,5 должностных окладов	В размере 1 должностного оклада	В размере 0,5 должностного оклада
Сопровождение педагога – участника очного конкурса			
Победители	В размере 2 должностных окладов	В размере 1,5 должностных окладов	В размере 0,5 должностного оклада
Призеры	В размере 1,5 должностных окладов	В размере 1 должностного оклада	В размере 0,25 должностного оклада
Участники	В размере 1 должностного оклада	В размере 1 должностного оклада	В размере 0,25 должностного оклада
Качественная подготовка и проведение мероприятий ОУ, муниципального и регионального уровней			
Педагогический и административный персонал	—	В размере 1 должностного оклада	В размере 0,5 должностного оклада

- 4.2. Размер единовременной премии работникам Учреждения устанавливается руководителем Учреждения в пределах экономии и при наличии средств фонда оплаты труда.
- 4.3. Выплата единовременной премии работникам Учреждения оформляется приказом руководителем Учреждения.
- 4.4. Единовременная премия руководителю Учреждения выплачивается на основании приказа Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области в пределах экономии и наличии средств фонда оплаты труда.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения

- 5.1. Учреждение вправе оказывать материальную помощь своим работникам.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.3. Материальная помощь предоставляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда, включается в совокупный доход и подлежит налогообложению в установленном порядке.

5.4. Работник вправе обратиться за оказанием дополнительной материальной помощи в следующих случаях:

- Смерти членов семьи (супруга, супруги, детей, родителей) Работника. В случае если в Учреждении работают несколько членов семьи, имеющих право на дополнительную материальную помощь в связи со смертью супруга, супруги, детей, родителей Работника, указанная льгота предоставляется одному из них в размере 5000 (пять тысяч) рублей. Если ФОТ учреждения позволяет, то в этом случае может быть увеличен размер выплаты.

- Тяжёлого заболевания (увечья). Решение о выплате и её размер определяется руководителем Учреждения персонально по каждому обращению.

- Утраты имущества в результате бедствий стихийного и техногенного характера и в иных исключительных случаях. Решение о выплате и её размер определяется руководителем Учреждения персонально по каждому обращению.

5.5. В случае смерти Работника в период его трудовых отношений:

- Оказывать единовременную материальную помощь (по заявлению родственников) одному из членов семьи умершего работника, при отсутствии членов семьи – близким родственникам, в размере 5000 (пять тысяч) рублей. Если ФОТ учреждения позволяет, то в этом случае может быть увеличен размер выплаты. Право на получение материальной помощи сохраняется в течение шести месяцев после смерти Работника.

5.6. Оказание единовременной материальной помощи руководителю Учреждения производится на основании личного заявления и оформляется приказом директора Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области.

6. Особенности оплаты труда для отдельных видов работ

6.1.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ оплачивается не менее чем в двойном размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения 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).

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.2. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 Трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда за работу в сверхурочное время производится согласно действующему законодательству (ст. 152 ТК РФ): за первые два часа в полуторном размере часовой ставки, последующие часы - в двойном размере часовой ставки. Часовая ставка определяется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленного работнику.

6.1.3. Работникам, направленным в служебную командировку, оплата труда производится в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

6.2. Установление работникам Учреждения доплат, надбавок и выплат, предусмотренных пунктами 2.4.4-2.4.7 и 2.5 настоящего Положения, оформляется приказом руководителя Учреждения.

6.3. Установление руководителю Учреждения доплат, предусмотренных пунктом 2.4.7 настоящего Положения, оформляется приказом Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области.

6.4. Установление работникам Учреждения доплат, предусмотренных пунктами 2.4.4-2.4.7 оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.5. Все виды доплат, надбавок и выплат начисляются за фактически отработанное время.

6.6. Установление работникам Учреждения доплат, надбавок и выплат, не предусмотренных настоящим Положением, не допускается.

7 Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда применяется для сторожей и вахтеров Учреждения

7.2. Для сторожей, работающих посменно, продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Для этой категории работников устанавливается суммированный учёт рабочего времени.

7.3. Особенности организации оплаты труда работников при суммированном учете рабочего времени:

- Для работников, работающих по графику сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

- Продолжительность учётного периода составляет год.

- Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями ст. 104 ТК РФ.

- Суммированный учёт (в часах) рабочего времени работников ведется за каждый день на основании табеля учета рабочего времени. Оплата труда при суммированном учёте рабочего времени производится за фактически отработанные часы в расчётном месяце.

- Размер оплаты за один час работы сторожа в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) сторожа на среднемесячное количество рабочих часов. Длительность работы (смены) устанавливается в зависимости от применяемого графика работы.

- При суммированном учете рабочего времени работа в выходные, и праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

- Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учётный период компенсируется на основании ст. 152 ТК РФ.

- Наличие сверхурочных часов и их количество при суммированном учёте рабочего времени определяется по истечении учётного периода (год). Оплата сверхурочных часов производится по окончании учётного периода соответственно в полуторном и двойном размере, исходя из расчета среднечасовой ставки за соответствующий период.

7.4. Учётным периодом при составлении графиков в Учреждении устанавливается один год.

7.5. Ставки почасовой оплаты труда в муниципальных учреждениях устанавливаются в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

8.Заключительные положения

8.1. Недопустимо введение доплат и надбавок, не предусмотренных настоящим Положением и трудовым законодательством.

8.2. В размер минимальной заработной платы не включаются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (абзац введен Постановлением Администрации городского округа г. Рыбинск от 29.06.2020 N 1461).

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ И СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление ставок заработной платы, (должностных окладов), предусмотренной для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы или должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии разряды оплаты труда (ставки заработной платы или должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2. Основным документом, подтверждающим стаж педагогической работы для назначения заработной платы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа, должны быть оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы, включаемых в стаж, в трудовую книжку вносятся изменения. Порядок внесения изменений предусмотрен Пра-

вилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы в должностях, которые включаются в этот стаж. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. В стаж педагогической работы засчитывается:

3.1. Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях и организациях независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности, а также время работы на должностях в органах управления образованием;

3.2. Время работы в других учреждениях и организациях, служба в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

3.2.1. Без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3.2.2. При условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах государственной безопасности);

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения высшей школы и научных учреждений), на выборных должностях в профсоюзных органах, на должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

- время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка).

3.2.3. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой мед-

сестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

3.2.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

3.2.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.2.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается, а педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3.2.7. Для прочих работников в стаж засчитывается все время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в государственных учреждениях и муниципальных учреждениях, независимо от ведомственной подчиненности, а также время работы на должностях в органах управления образованием, при условии, если перечисленным периодам непосредственно предшествовали и за ними непосредственно следовали следующие периоды, которые также включаются в стаж работы:

- учеба на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- работа на выборных должностях в органах законодательной (представительной) и исполнительной власти, профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично либо получал пособие по государственному социальному страхованию;
- время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет.
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение не превысил одного года;
- такие периоды также включаются в стаж непрерывной работы.

3.2.8. В стаж работы засчитывается время работы в государственных, муниципальных учреждениях, организациях, на предприятиях по специальности, по которой в настоящий момент осуществляется педагогическая деятельность.

Единый оценочный лист профессиональных достижений педагога

Фамилия, имя, отчество педагога, период

№ п/п	Наименование показателя	Индикатор, значение критерия	Оценка критерия в баллах	Само-оценка	Примечание (указываются все проведенные мероприятия)
1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)					
1.1	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательной деятельности	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательной деятельности	Отсутствие случаев травматизма - 2 За каждую травму – минус 4 балла		
1.2	Проектная деятельность	Организация и реализация проектов в работе с детьми.	Индивидуальный краткосрочный проект - 3 балла Индивидуальный долгосрочный проект - 6 баллов либо, делится на количество участвующих Максимально: 9 баллов		
1.3	Подготовка и проведение мероприятий для родителей	Количество мероприятий, проведенных для родителей (родительское собрание, занятие, мастер-класс, круглый стол, семинар – практикум, онлайн работа)	Уровень д/с: каждое мероприятие 3 балла, Максимально: 9 баллов		
1.4	Подготовка и проведение открытых мероприятий для педагогов	4 балла – занятие, мастер – класс, семинар – практикум и т.д. 2 балла консультация, выступление на пед-совете	Муниципальный уровень: 5 баллов Уровень д/сада: 4 балла Максимально: 9 баллов		
1.5	Результаты освоения образовательной программы	По итогам проведения мониторинга. Количество воспитанников со средним уровнем знаний	60-100% - 2 балла 40-60% - 1 балл Менее 40% - 0 баллов		
1.6	Заболеваемость детей группы	Расчет: кол-во случаев заболеваний x 100 : на кол-во детей в группе : кол-во рабочих дней. Это расчет за месяц. Суммируем проценты по месяцам : 11 месяцев	36 – 2-5% 26 – 6 - 10% 16 – 11-15% -16 – заболеваемость 16% и выше		

Итого по разделу 1: max: 34 баллов					
2. Результативность методической деятельности педагогического работника					
2.1	Конкурсы на уровне детского сада(участие педагога)	Например: в конкурсах, смотрах к началу учебного года, по годовому плану	Призовые места – 5 баллов Участие - 2 балла Специалисты могут принять участие в конкурсе с любой группой Максимально:12 баллов		
	Разработка дидактических игр, нетрадиционного оборудования	Карта дидактического ресурса	1-2 балла – одно пособие Максимально: 6 баллов		
2.2	Распространение педагогического опыта (публикации, методические разработки)	Количество мероприятий, наличие сертификатов, дипломов	Всероссийские, муниципальные конкурсы и публикации методического материала: Призовые места – 5 баллов Участие - 2 балла Максимально: 10 баллов		
Итого по разделу 2: max: 28 баллов					
3. Уровень корпоративной культуры					
3.1	Сохранение материально-технической базы (свет, вода, пособия, ...)	Не обеспечение сохранности	1балл – при отсутствии замечаний - 1 балл – разовое незначительное замечание		
3.3	Степень ответственности и дисциплинированности педагогического работника	Наличие/отсутствие опозданий, своевременность сдачи отчетов, планов, программ, заполнения отчетности, документов, согласно приказу по детскому саду «Об утверждении пакета документов для педагогов на учебный год»	1 балла – при отсутствии замечаний - 1 балл – разовое незначительное замечание		
			Итого по разделу 3: max: 2балла		
Разное (в данном разделе указываются показатели, которые педагог считает, что необходимо добавить, а комиссии принять на рассмотрение)					

4.1 .	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях различного уровня	Количество мероприятий для воспитанников, наличие дипломов и сертификатов «Умка», «Совенок», «Юный эколог», «Танграм», «Чудесная палитра», «Фейерверк талантов», «Театральное половодье» - 5 баллов ЧИП, РостОК, «Безопасная дорога», «Вместе с бабушкой и дедушкой», «Крылья надежды», «Новогодний серпантин», «Я с папой строю», «Бумажная фантазия», «Эту елку не руби», «Мир детства» – 3 балла	Призовые места – 5 баллов Участие - 2 балла Максимально: 17 балла.		
4.3 .	Общественная работа	Работа в комиссиях, творческих группах Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, или выходящих за рамки рабочего времени	5 баллов – работа на постоянной основе 1 балл – разовые поручения Максимально: 5		
4.4	Разное	Вносить не учтенную выше работу (на усмотрение комиссии), в том числе наставничество.	Максимально: 14		
Итого по разделу 4: max: 36 балла					
Итого по всем разделам: 100 баллов					