

МНЕНИЕ УЧТЕНО

Первичная профсоюзная организация
Детского сада № 96
Председатель профсоюзного комитета
_____ М.А Щелканова

« ___ » _____ 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 96»
№ 149/1 от 04.10.2022г.

М.П.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 96»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Детского сада № 96 (далее - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

Положение об оплате труда работников Учреждения, предусматривает конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

3. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее - Управление образования) на соответствующий финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда, субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 30 процентов.

4. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее – Управление образования) и включает в себя все должности работников данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от

08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) норм труда;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);
- 5) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или, при его отсутствии, иного представительного органа работников Учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится

пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

23. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

24. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

25. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

26. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

27. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

31. Оплата труда руководителя Учреждения включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

28. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов.

Повышение оклада руководителю по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые он совмещает.

Порядок аттестации руководителей Учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация руководителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется муниципальным нормативным правовым актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016 № 1714 «Об оплате труда руководителей и их заместителей отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях».

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя 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.

30. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности дея-

тельности руководителя Учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

Глава 5 Условия оплаты труда заместителей руководителя Детским садом № 96

31. Оплата труда заместителей заведующего Детским садом включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

32. Размер должностного оклада заместителей заведующего Детским садом определяется трудовым договором.

33. Заместителям заведующего Детским садом, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 2000 рублей;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 4000 рублей.

34. Оклад (должностной оклад) заместителей заведующего Детским садом устанавливается заведующим детским садом на 10-30 процентов (должностных окладов) от оклада заведующего Детским садом № 96 устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным заведующим детским садом с учетом мнения профсоюзного комитета Детского сада.

35. Для заместителей заведующего Детским садом выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с показателями представленными в приложении № 2

36. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего Детским садом устанавливаются заведующим Детским садом в суммах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. Компенсационные выплаты

37. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

39. Для работников Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

Компенсационные выплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным заведующим детским садом с учетом мнения профсоюзного комитета.

40. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Поварам, кухонному рабочему за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 10 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; учитель-логопед -15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; 5-% воспитателям за работу с детьми- инвалидами ОВЗ; 6-% воспитателям за работу с детьми раннего возраста.

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по специальной оценке условий труда не реже одного раза в пять лет с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

41. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

42. Работникам Учреждений (кроме руководителя Учреждения и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов – педагогическим работникам за работу в группах в которых реализуются адаптированные образовательные программы;

1) 15-20% процентов – младшим воспитателям за работу в группах в которых реализуются адаптированные образовательные программы;

3) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, детьми, больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными;

4) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории муниципального образования город Каменск-Уральский, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, за исключением учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

43. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютных размерах. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

44. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

45. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на

него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за проведение работы по дополнительным образовательным программам и иные виды работ, не включенные в круг должностных обязанностей.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

48. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

49. 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.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

50. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

51. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

52. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

53. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении формализованных показателей и критериев эффективности работы.

54. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

55. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся 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.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

56. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели, определяемые коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

57. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - 2000,00 руб.;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - 5000,00 рублей.

58. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении.

Работникам, имеющим стаж работы (выслугу лет), установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 3 лет	400
- от 3 до 6 лет	600
- 6 до 10 лет	800
-от 10 до 15 лет	1000
-от 15 до 20 лет	1200
-от 20 лет и выше	1500

В стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплат стимулирующего характера в детском саде засчитываются периоды:

- фактически проработанное время в детском саде;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время оплаченного простоя);
- время, когда работник проходил производственную практику на оплачиваемых должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

59. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

60. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом отработанного времени.

61. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь, в следующих особых случаях:

- при регистрации впервые брака – на основании копии свидетельства о браке - 1000 руб.;
- при оздоровлении в санатории, профилактории, если работник платит за путевку более 80%
- на основании копии квитанции об оплате путевки – 500 руб.;
- при проведении платных оперативных вмешательств медицинского характера работнику либо его близким родственникам (родителям, супругу, детям) стоимостью, превышающей 50% средней заработной платы работника - на основании выписки из истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства – 1000 руб.;
- приобретение для работника либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника учреждения – на основании копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов – 1000 руб.;
- в случае продолжительной болезни при лечении в стационаре свыше 30 дней - на основании выписки из истории болезни - 1000 руб.;
- в случае смерти близких родственников – (мужа, жены, детей) – на основании копии свидетельства о смерти - 1000 руб.;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – на основании подтверждающих документов - 1000 руб..

Заявление об оказании материальной помощи работником должно быть представлено в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью.

Отказ в оказании материальной помощи работнику допускается при отсутствии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера учреждения.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

62. В целях социальной защищенности работников Учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения может применяться единовременное премирование работников Учреждений:

выплачивается **единовременное премирование** работников Учреждения:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 2000рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 1000 рублей;
- 4) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой главы города Каменска – Уральского – 1000 рублей;
- 5) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования – 500 рублей;
- 6) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой заведующего Детским садом – 500 рублей;
- 7) в связи с праздничными днями: День дошкольного работника, 23 февраля, 8 Марта –1000 рублей;
- 8) в связи с юбилейной датой Детского сада № 96 и юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 1000/1000/1000 рублей

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

Единовременная премия выплачивается в абсолютном размере.

Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику детского сада, определяется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада.

Единовременная премия не выплачивается работникам детского сада:

- не выполнившим показатели для установления премии в отчетный период;
- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 4 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);
- при отсутствии экономии денежных средств в фонде выплат стимулирующего характера.

63. Заседания комиссии оформляются протоколом. В книге протоколов фиксируется ход обсуждения вопросов. Протоколы подписываются председателем, секретарем комиссии Детского сада. В случае несогласия члена Комиссии с решением Комиссии он имеет право приложить к протоколу особое мнение.

64. Нумерация протоколов ведется с начала учебного года.

65. Книга протоколов пронумеровывается постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью заведующего и печатью детского сада.

66. Книга протоколов заседания комиссии входит в номенклатуру дел, хранится лет, передается по акту.

Приложение № 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	13481,00
2 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	12403,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	19547,04
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	19860,62
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед	20383,27

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор	14021,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	шеф-повар	14021,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	14236,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, кухонный рабочий	10785,00
1 квалификационный уровень	кладовщик; кастелянша; оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий	11001,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар 4 разряда	12500
1 квалификационный уровень	повар 5 разряда	13481,00

САМООЦЕНКА воспитателя

Показатели	
<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>	
<p>1. За работу в инновационном режиме, режиме эксперимента:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада (семинары, консультации, пед. чтения, родительские собрания и др. мероприятия в формате онлайн) - разработка и реализация авторских и (или) инновационных программ, технологий, методик; -наличие публикаций в педагогических журналах, на сайтах, в Интернет-ресурсах (личный опыт работы, НОД, мастер-классы, которые провели в дс или на город, с предоставлением документа) лимит 1 работа от педагога в месяц 	
<p>2. Повышение квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -курсы по направлению работы (лимит 1 раз в месяц) -самообразование (вебинары только ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ И ПО ТЕМЕ САМООБРАЗОВАНИЯ) с заполнением в тетради по самообразованию и сдача заучу краткого описания (лимит 1 раз в месяц) -член ЭК по аттестации педагогических работников, аттестация 	
<p>3. За участие педагогов и воспитанников в конкурсах различного уровня:</p> <p><i>Уровень детского сада:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал участие в мероприятии - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. <p><i>Городской уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -принимал ОЧНОЕ участие в творческом, спортивном, профессиональном мероприятии -очное участие и наличие призовых мест: 1,2,3 место (от сложности и уровня подготовки) -принимал ЗАОЧНОЕ участие в профессиональном или творческом мероприятии (конкурс рисунков, поделок) лимит 1 работа от педагога <p><i>Областной уровень, федеральный уровень (воспитанники):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал(и) ОЧНОЕ участие в творческом/профессиональном мероприятии 	
<p>4. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада</p> <ul style="list-style-type: none"> -городские стажерские площадки -пед. чтения -городские мастер-классы -конкурс «Воспитатель года» -участие в городских конференциях, форумах, семинарах 	
<p>5. За выполнение дополнительных важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (в соответствии с отработанным временем)</p> <ul style="list-style-type: none"> -сбор денег на театр, фото (от 1000 р), коктейль -уборка и благоустройство участка, субботники на участках, территории -общественная работа (<i>ремонт, покраска оборудования лично</i>) -участие в комиссиях (подготовка справки), ППК (подготовка, характеристика, диагностика) -участие в утренниках на другой группе (за 1 участие) - участие в родительском патруле - термометрия родителей на утреннем приеме (по 2 раза в неделю в течение месяца) -интенсивность работы (подработка не менее недели) -<i>организация деятельности по доп. Платным услугам</i> -<i>ведение документации по доп. Платным услугам</i> 	
<p>6. За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, к созданию развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС</p> <p>оформление зала</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформление участка детского сада (постройки, горка, оборудование и др.) -оформление в группе (новый стенд, центр и др.) 	
<p>7. За работу с детьми – инвалидами, с детьми с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности (при условии сдачи отчета)</p>	
<p>8. Привлечение благотворительной помощи на ПРИОБРЕТЕНИЕ ОБОРУДОВАНИЯ для группы</p> <p>Приобретение окон, дверей, игрового оборудования и игр при условии составления акта-</p>	

передачи и постановки на подотчет (предоставить документы) более 2000 р	
9. Успешное и добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей (в соответствии с отработанным временем) - высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное предоставление документации в соответствии с циклограммой - соблюдение: правил внутреннего трудового распорядка, требований ОТ, пожарной безопасности, электробезопасности и санитарных требований - (ежедневное проведение утренней гимнастики, организация питания-воспитатели во время обеда с детьми за столом, соблюдение режима дня, НОД и др), своевременное выключение света в помещениях	
1. Качество выполняемых работ (пропорционально отработанному времени)	
10. За посещаемость детей в группе: (в соответствии с отработанным временем) Средняя посещаемость за месяц, (кол-во детей) за 1 ребенка 65 руб.	
11. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей: (в соответствии с отработанным временем) - за отсутствие травматизма, за системное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	
12. Взаимодействие с родителями: (в соответствии с отработанным временем) - за привлечение родителей к участию в жизни детского сада (ремонт, оформление участка и др.) - за отсутствие конфликтов, обращений и жалоб родителей к руководству ДООУ, УО, удовлетворенность родителей качеством услуг - отсутствие задолженности по родительской плате	
13. За эффективное использование ИКТ-технологий в работе педагога: (в соответствии с отработанным временем) - в документации (план ВОР, протоколы собраний, ИОМ по сопровождению ребёнка и пр.); - в образовательном процессе (при проведении НОД, СОД соревнований, праздников, досугов, других мероприятий); - 1 раз в день НЕ БОЛЕЕ 15-20 минут и во взаимодействии с семьёй (при проведении родительских собраний, консультаций, Игротек, семинаров и пр.); - сайт группы;	
14. Отсутствие больничных листов в течение месяца	
15. Активное участие в общественной жизни профсоюзной организации - турслет, день ходьбы и др. - за членство в профсоюзе	
16. Материальная помощь (не более одного раза в учебном году) - в связи со смертью близких родственников - в связи с бракосочетанием - в связи с рождением ребенка - в связи с нанесением значительного ущерба в результате ЧС - на восстановление здоровья (операция)	
17. Штрафные вычеты - пункт 13. ИКТ не используется в образовательном процессе и др., отсутствие сайта, не своевременное пополнение сайта, просмотр мультфильмов детьми вне занятий без образовательных целей более 20 минут в день) - пункт 9 (несвоевременное предоставление документации, отсутствие заполнения одной документации на момент проверки, утренняя гимнастика и физ. занятия без спортивной формы или не проводятся, воспитатели во время приема пищи не находятся с детьми за столом, не соблюдается режим дня и НОД по расписанию и др), не выключается своевременно свет в помещениях - пункт 12 (наличие травм или жалоб)	
18. За стаж работы в Детском саду № 96: - от 1 года до 3 лет - от 3,1 до 6 лет - 6,1 до 10 лет - от 10,1 до 15 лет - от 15,1 до 20 лет - 20 лет и выше	
ИТОГО:	

САМООЦЕНКА музыкального руководителя, инструктора физзо

Показатели	
Интенсивность и высокие результаты работы	
<p>1. За работу в инновационном режиме, режиме эксперимента:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада (семинары, консультации, пед. чтения, родительские собрания и др. мероприятия в формате онлайн) - разработка и реализация авторских и (или) инновационных программ, технологий, методик; - наличие публикаций в педагогических журналах, на сайтах, в Интернет-ресурсах (личный опыт работы, НОД, проведенные в дс, мастер-классы, проведенные на город, с предоставлением документа) лимит 1 работа от педагога в месяц 	
<p>2. Повышение квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - курсы по направлению работы (лимит 1 раз в месяц) - самообразование (вебинары обязательные или по теме самообразования) с заполнением в тетради по самообразованию и сдача завучу краткого описания (лимит 1 раз в месяц) - член ЭК по аттестации педагогических работников, аттестация 	
<p>3. За участие педагогов и воспитанников в конкурсах различного уровня:</p> <p><i>Уровень детского сада:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал участие в мероприятии - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. <p><i>Городской уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал ОЧНОЕ участие в творческом, спортивном, профессиональном мероприятии - очное участие и наличие призовых мест: 1,2,3 место (от сложности и уровня подготовки) - принимал ЗАОЧНОЕ участие в профессиональном или творческом мероприятии (конкурс рисунков, поделок) лимит 1 работа от педагога <p><i>Областной уровень, федеральный уровень (воспитанники):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал(и) ОЧНОЕ участие в творческом/профессиональном мероприятии 	
<p>4. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада</p> <ul style="list-style-type: none"> - городские стажерские площадки - пед. чтения - городские мастер-классы - конкурс «Воспитатель года» - участие в городских конференциях, форумах, семинарах 	
<p>5. За выполнение дополнительных важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (в соответствии с отработанным временем)</p> <ul style="list-style-type: none"> - уборка и благоустройство участка, субботники на участках, территории - общественная работа (<i>ремонт, покраска оборудования лично</i>) - участие в комиссиях (подготовка справки) - участие в утренниках на другой группе (за 1 участие) - участие в родительском патруле - термометрия родителей на утреннем приеме (по 2 раза в неделю в течение месяца) - интенсивность работы (подработка не менее недели) - организация деятельности по доп. Платным услугам - ведение документации по доп. Платным услугам 	
<p>9. Успешное и добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей (в соответствии с отработанным временем)</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное предоставление документации - соблюдение: правил внутреннего трудового распорядка, требований ОТ, пожарной безопасности, электробезопасности и санитарных требований - (ежедневное проведение утренней гимнастики, организация питания-воспитатели во время обеда с детьми за столом, соблюдение режима дня, НОД и др), своевременное выключение света в помещениях 	
Качество выполняемых работ (пропорционально отработанному времени)	
<p>13. За эффективное использование ИКТ-технологий в работе педагога: (в соответствии с отработанным временем)</p> <ul style="list-style-type: none"> - в документации (план ВОР, протоколы собраний, ИОМ по сопровождению ребёнка и пр.); 	

- в образовательном процессе (при проведении НОД, праздников, досугов, других мероприятий); - сайт группы;	
14. Отсутствие больничных листов в течение месяца	
15. Активное участие в общественной жизни профсоюзной организации - турслет, день ходьбы и др. - за членство в профсоюзе	
16. Материальная помощь (не более одного раза в учебном году) - в связи со смертью близких родственников - в связи с бракосочетанием - в связи с рождением ребенка - в связи с нанесением значительного ущерба в результате ЧС - на восстановление здоровья (операция)	
17. Штрафные вычеты - пункт 13. ИКТ не используются в образовательном процессе и др., отсутствие сайта, не своевременное пополнение сайта, просмотр мультфильмов детьми вне занятий без образовательных целей более 10 минут в день. - пункт 9 несвоевременное предоставление документации, отсутствие заполнения одной документации на момент проверки, утренняя гимнастика и физ. занятия без спортивной формы или не проводятся, воспитатели во время приема пищи не находятся с детьми за столом, не соблюдается режим дня и НОД по расписанию и др), не выключается своевременно свет в помещениях	
18. За стаж работы в Детском саду № 96: - от 1 года до 3 лет - от 3,1 до 6 лет - 6,1 до 10 лет - от 10,1 до 15 лет - от 15,1 до 20 лет - 20 лет и выше	
ИТОГО:	

САМООЦЕНКА педагога-психолога, учителя-логопеда

Показатели	
Интенсивность и высокие результаты работы	
<p>1. За работу в инновационном режиме, режиме эксперимента:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада (семинары, консультации, пед. чтения, родительские собрания и др. мероприятия в формате онлайн) - разработка и реализация авторских и (или) инновационных программ, технологий, методик; - наличие публикаций в педагогических журналах, на сайтах, в Интернет-ресурсах (личный опыт работы, с предоставлением документа) лимит 1 работа от педагога в месяц 	
<p>2. Повышение квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - курсы по направлению работы (лимит 1 раз в месяц) - самообразование (вебинары) с заполнением в тетради по самообразованию и сдача заучу краткого описания (лимит 1 раз в месяц) - член ЭК по аттестации педагогических работников, аттестация 	
<p>3. За участие педагогов и воспитанников в конкурсах различного уровня:</p> <p><i>Уровень детского сада:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал участие в мероприятии - наличие призовых мест: 1 место, 2 место, 3 место. <p><i>Городской уровень:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал ОЧНОЕ участие в творческом, спортивном, профессиональном мероприятии - очное участие и наличие призовых мест: 1,2,3 место (от сложности и уровня подготовки) - принимал ЗАОЧНОЕ участие в профессиональном или творческом мероприятии (конкурс рисунков, поделок) лимит 1 работа от педагога <p><i>Областной уровень, федеральный уровень (воспитанники):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принимал(и) ОЧНОЕ участие в творческом/профессиональном мероприятии 	
<p>4. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада</p> <ul style="list-style-type: none"> - городские стажерские площадки - пед. чтения - городские мастер-классы - конкурс «Воспитатель года» - участие в городских конференциях, форумах, семинарах 	
<p>5. За выполнение дополнительных важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</p> <ul style="list-style-type: none"> - уборка и благоустройство участка, субботники на участках, территории - общественная работа (<i>ремонт, покраска оборудования лично</i>) - участие в комиссиях (подготовка справки), ППК (подготовка, характеристика, диагностика) - участие в утренниках на другой группе (за 1 участие) - участие в родительском патруле - термометрия родителей на утреннем приеме (по 2 раза в неделю в течение месяца) 	
<p>6. За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, к созданию развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформление в кабинете (новый стенд, центр и др.) 	
<p>9. Успешное и добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное предоставление документации - соблюдение: правил внутреннего трудового распорядка, требований ОТ, пожарной безопасности, электробезопасности и санитарных требований - (ежедневное проведение утренней гимнастики, организация питания-воспитатели во время обеда с детьми за столом, соблюдение режима дня, НОД и др), своевременное выключение света в помещениях 	

Качество выполняемых работ (пропорционально отработанному времени)	
12. Взаимодействие с родителями: - за отсутствие конфликтов, обращений и жалоб родителей к руководству ДООУ, УО, удовлетворенность родителей качеством услуг	
13. За эффективное использование ИКТ-технологий в работе педагога: - в документации (план ВОР, протоколы собраний, ИОМ по сопровождению ребёнка и пр.); - в образовательном процессе (при проведении НОД, СОД соревнований, праздников, досугов, других мероприятий); - сайт ;	
14. Отсутствие больничных листов в течение месяца	
15. Активное участие в общественной жизни профсоюзной организации - турслет, день ходьбы и др. - за членство в профсоюзе	
16. Материальная помощь (не более одного раза в учебном году) - в связи со смертью близких родственников - в связи с бракосочетанием - в связи с рождением ребенка - в связи с нанесением значительного ущерба в результате ЧС - на восстановление здоровья (операция)	
17. Штрафные вычеты - пункт 13. ИКТ не используется в образовательном процессе и др., отсутствие сайта, не своевременное пополнение сайта, просмотр мультфильмов детьми вне занятий без образовательных целей более 20 минут в день) - пункт 9 (несвоевременное предоставление документации, отсутствие заполнения одной документации на момент проверки, утренняя гимнастика и физ. занятия без спортивной формы или не проводятся, воспитатели во время приема пищи не находятся с детьми за столом, не соблюдается режим дня и НОД по расписанию и др), не выключается своевременно свет в помещениях - пункт 12 (наличие травм или жалоб)	
18. Дни неявок	
19. За стаж работы в Детском саду № 96: - от 1 года до 3 лет - от 3,1 до 6 лет - 6,1 до 10 лет - от 10,1 до 15 лет - от 15,1 до 20 лет - 20 лет и выше	
ИТОГО:	

