

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

С учетом мнения выборного органа  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
«Пигаревский ДС»

Заведующий МБДОУ «Пигаревский  
ДС»

 А.В. Богатырева

 И.Г. Закутская

« 19 » декабря 2025 г

« 19 » декабря 2025 г



Приложение №2  
(к Коллективному договору)

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пигаревский детский сад «Сказка»**

### Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пигаревский детский сад «Сказка» по виду экономической деятельности «85. Образование» (далее - Положение) разработано в соответствии трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Шолоховского района от 28.10.2021 № 795 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района» и регулирует порядок оплаты труда работников, муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пигаревский детский сад «Сказка» осуществляющих образовательную деятельность, и обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, подведомственного Отделу образования администрации Шолоховского района, осуществляющему функции и полномочия учредителя муниципального учреждения Шолоховского района (далее – Организация).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок установления размера выплат компенсационного характера;
- порядок установления размера выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя, включая порядок размера определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 129 и статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ), постановлением Администрации Шолоховского района Ростовской области № 440 «О внесении изменений в постановление Администрации Шолоховского района от 28.10.2021 № 795 от 18.07.2025 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района» и приказа отдела образования Администрации Шолоховского района от 10.10.2025 № 308 «О внесении изменений в приказ от 30.11.2021 № 312 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

доплаты за работу в особых условиях труда;

доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера платы труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета Шолоховского района. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета Шолоховского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Шолоховский Отдел образования осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным Приказом Отдела образования администрации Шолоховского района (далее Порядок формирования фонда оплаты труда).

## Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Таблица №1**

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	помощник воспитателя	9441

**Таблица №2**

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,  
ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	14942
	воспитатель; педагог-психолог в образовательных учреждениях	16433
	старший воспитатель;	17240

	учитель-логопед; учитель-дефектолог; тьютор	
--	---------------------------------------------------	--

2.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

**Таблица № 3**

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
	делопроизводитель	6294
	заведующий хозяйством	7276

2.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Таблица № 4**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка зарплаты (рублей)
------------------------------------------------	--------------------------	--------------------------------

1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	дворник; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений  1-й квалификационный разряд	5175

2.4. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России:

Наименование профессии	Квалификационный разряд	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	1-й квалификационный разряд	5475

### Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.3. Доплаты 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).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов

должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части

должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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

По желанию работника, 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.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда.

**Таблица № 5**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):  заместители руководителя  учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 10   5 – 15
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и	

	детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования:	
	заместители руководителя	до 15
	учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 15
3.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	15

Примечание к таблице.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктами 1 и 2 таблицы, устанавливается при наличии указанных категорий обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования в максимальном размере, исходя из численности таких обучающихся на начало учебного года.

Установление размера доплаты осуществляется из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности таких обучающихся, непосредственная работа с которыми осуществляется конкретным работником учреждения.

3. Размеры доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются

доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

### РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	15 10
2.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения:  учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники  заместители руководителя, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь руководителя, делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист по кадрам	до 20  до 25
3.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):  учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники  заместители руководителя, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь руководителя, секретарь; секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, специалист по кадрам	до 15  до 20
4.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	10
5.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 – 10
6.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности	

аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:	
при численности аттестуемых 1 - 2 человека	10
при численности аттестуемых 3 - 4 человека	15
при численности аттестуемых 5 человек и более	20

Примечание к таблице.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

При наличии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Установление размера доплаты, предусмотренной пунктом 4 таблицы, устанавливается в максимальном размере, исходя из численности обучающихся для которых организовано питание на начало учебного года.

Установление размера доплаты осуществляется из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся, для которых конкретным работником учреждения организовано питание.

3. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство) устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

4. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

5. Размеры доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

## Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом руководителя учреждения.

4.3 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе, по итогам работы за квартал в следующем порядке:

4.3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере, в зависимости от суммарного количества баллов, определенных по критериям оценки результатов работы педагогического работника в соответствии с приложениями № 1 - № 7 к настоящему Положению.

4.3.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника приказом руководителя учреждения создается Комиссия, состоящая из не менее 5 представителей администрации и членов педагогического коллектива.

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения.

Председатель Комиссии избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Оценочный лист с завершающим итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя учреждения.

#### 4.3.3. Устанавливаются следующие отчетные периоды:

- январь, февраль, март (выплаты производятся в апреле-июне месяце)
- апрель, май, июнь (выплаты производятся в июле-сентябре месяце)
- июль, август, сентябрь (выплаты производятся в октябре-декабре месяце)
- октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся в январе-марте месяце)

#### 4.3.4. Педагогические работники:

ежеквартально в срок до 20 числа месяца окончания отчетного периода представляют в Комиссию информацию об оценке их деятельности по итогам работы в отчетном периоде согласно приложениям № 1 - № 7 к настоящему Положению;

в случае несогласия с итоговым баллом в течение двух дней подают в Комиссию аргументированно изложенную апелляционную жалобу.

#### 4.3.5. Комиссия:

в срок до 25 числа месяца окончания отчетного периода рассматривает представленные материалы;

в срок не позднее 28 числа месяца окончания отчетного периода направляет протокол руководителю учреждения для подготовки приказа об установлении размера надбавки.

4.3.6. Руководитель учреждения в срок не позднее 30 числа месяца окончания отчетного периода издает приказ об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, и передает его в МАУ Шолоховского района РЦУО.

4.3.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам при достижении ими следующих значений результатов работы:

Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, %
до 15	0
от 16 до 20	10
от 21 до 30	15

от 31 до 40	20
от 41 до 50	30
от 51 до 60	40
от 61 до 70	50
от 71 до 75	70
от 76 до 80	100
от 81 до 90	150
от 91 до 100	200

4.3.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности.

4.3.9. По решению руководителя учреждения отдельным педагогическим работникам, выполняющим особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, исчисленный в соответствии с пунктом 4.3.7, может быть увеличен.

При этом надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с учетом увеличения не может превышать 200%.

4.3.10. При недостаточности планового ФОТ начисление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляется или осуществляется в пониженном размере по сравнению с размером выплаты, утвержденным приказом руководителя учреждения.

4.3.11. Вновь принятым педагогическим работникам надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по истечении первого отчетного периода их работы в образовательной организации.

4.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей:

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ**  
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
----------	----------------------------------	--------------------------------

1	2	3
1.	Заместители руководителя учреждения, учебно-вспомогательный персонал, педагогические работники при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Специалисты и служащие (за исключением учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников) при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.5. В целях поощрения за результаты труда работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в следующем порядке:

4.5.1. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

4.5.2. Премияльный фонд учреждения формируется за счет экономии средств в фонде оплаты труда после выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения и за счет свободных средств, предусмотренных учреждению на выполнение муниципального задания, которые могут быть израсходованы на материальное поощрение без ущерба для основной деятельности.

4.5.3. Премирование работников учреждения может осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, календарный год (далее – премия за отчетный период).

По решению руководителя в отдельных случаях работникам учреждения может быть выплачена премия за иной период работы при достижении высоких показателей в деятельности учреждения, обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов в сфере образования (далее – разовая премия). Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате, иному значимому событию в жизни учреждения или работника.

Размер разовой премии может составлять до одного должностного оклада.

Премия за отчетный период может составлять до двух должностных окладов.

В порядке исключения работникам учреждений, добившихся наиболее высоких показателей в отчетном периоде, премия может быть выплачена в большем размере.

Конкретный размер премии работнику учреждения определяется в зависимости от наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

4.5.4. Размеры премий работникам учреждения определяются на основании критериев оценки эффективности деятельности за отчетный период:

**КРИТЕРИИ**  
оценки эффективности работы

Критерии оценки эффективности работы	Баллы
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	1
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	1
подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	1
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	1
соблюдение исполнительской дисциплины	1
обеспечение сохранности муниципального имущества	1

Премия выплачивается в максимальном размере, если сумма баллов составляет не менее 4 (из 6 возможных). В случае если сумма, по результатам оценки эффективности работы менее 6, размер премии уменьшается пропорционально набранным баллам.

4.5.5. Выплата премий осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.5.6. При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности Отдел образования вправе направить представление руководителю учреждения об уменьшении размера (отмене) премий.

4.5.7. При наличии дисциплинарного взыскания, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда,

невыполнении приказов, распоряжений и организационно-распорядительных документов руководителя учреждения, отсутствии на рабочем месте без уважительных причин работники учреждения могут быть депремированы частично или полностью.

Лишение премиальных выплат производится приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины лишения.

Факты нарушения трудовой, финансовой дисциплины подтверждаются объяснительной запиской работника допустившего нарушение.

4.6. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.6.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства).

4.7. Руководителям и специалистам учреждений устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

заместителям руководителей, педагогическим работникам – 20 процентов;

иным специалистам – до 25 процентов.

4.8. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

#### РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
----------	----------------------------------	--------------------------------

1	2	3
1.	Заместители руководителя учреждения, педагогические работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.9. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

#### РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Заместители руководителя учреждения, педагогические работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных

наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.10. Молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.11. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением доплаты молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,  
включая порядок определения должностных окладов, условия  
осуществления выплат компенсационного  
и стимулирующего характера

**Раздел 1. Порядок установления должностных окладов**

1.1. Должностные оклады руководителям муниципальных учреждений Шолоховского района, подведомственных Отделу образования администрации Шолоховского района (далее — учреждения, Отдел образования), устанавливаются:

1.1.1. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений Шолоховского района (далее — образовательные учреждения), - на основе отнесения возглавляемых ими учреждений к группе по оплате труда руководителей.

1.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений, указанных в подпункте 1.1.1, определяется по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям в следующем порядке:

1.2.1. Руководители учреждений ежегодно до 1 октября представляют специалистам Отдела образования, курирующим основную деятельность соответствующих учреждений, сведения об объемных показателях для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей (далее — объемные показатели) по форме согласно приложению №1.

1.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в приложении №1 к настоящему Положению, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

1.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 2.

Таблица №2

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от  
суммы баллов

п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV

1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

1.5. В порядке исключения отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, приказом заведующего Отделом образования, могут быть отнесены на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше группы по оплате труда руководителей;

1.6. Отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Шолоховского района, приказом заведующего Отделом образования, может быть установлена на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям; но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

1.7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

1.8. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, согласно таблице № 3.

Таблица №3

Размеры должностных окладов  
руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	27174

## Раздел II. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2. Руководителям учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 2.3 — 2.5 в порядке, установленном пунктом 2.6.

Выплаты компенсационного характера включаются в трудовые договоры с руководителями учреждений.

2.3. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

2.4. Доплаты руководителям в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

2.4.1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются руководителям учреждений в процентах от должностных окладов в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

Размеры выплаты за работу в особых условиях труда

п/п	Перечень учреждений и видов работ	Размер выплаты (процентов)
1	2	
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты)	10
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования	до 15
3.	За работу в учреждениях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям	до 15

2.4.2. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 1 таблицы № 4, устанавливается при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного образования на начало учебного года.

Размер доплаты определяется на основании пофамильных списков обучающихся с ограниченными возможностями здоровья на начало учебного года.

2.4.3. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 2 таблицы № 4, устанавливается при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях на начало учебного года:

- 15 человек и более - 15 процентов;
- от 5 до 14 человек - 10 процентов;
- от 1 до 4 человек - 5 процентов.

Размер доплаты определяется на основании пофамильных списков обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа на начало учебного года.

2.5. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается руководителям образовательных учреждений в процентах от должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с таблицей №5.

Таблица № 5

Размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

п/п	Перечень видов работ	Размер выплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях руководитель комиссии (консилиума, объединения)	15

2.6. Руководителям учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующем порядке:

2.6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 2.3, 2.4 (за исключением выплат, предусмотренных пунктами 1 и 2

таблицы N 4), устанавливаются при назначении руководителя учреждения на должность и заключении с ним трудового договора на весь период работы в должности руководителя данного учреждения. Изменение размера данных выплат может осуществляться при изменении типа учреждения или внесении изменений в нормативные правовые акты Шолоховского района, устанавливающие условия оплаты труда муниципальных учреждений Шолоховского района.

2.6.2. Для установления выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы № 4 и пунктом 3 таблицы № 5, руководители учреждений ежегодно до 20 сентября представляют в Отдел образования документы, подтверждающие обоснованность установления данных выплат:

- информацию о наличии классов (групп) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, логопедических классов (групп) и численности обучающихся в этих классах на начало текущего учебного года;
- пофамильные списки обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа на начало текущего учебного года;
- локальный нормативный акт учреждения о создании комиссии (консилиума, объединения) и ее составе,

### Раздел III. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 3.3 — 3.9.

Выплаты стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с руководителями учреждений.

3.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада руководителям учреждений устанавливается приказом Отдела образования на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года, исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им

учреждения в целом (далее — оценка деятельности руководителя учреждения).

3.3.1. Руководители учреждений ежегодно в срок до 10 февраля текущего года представляют в Отдел образования информацию об оценке деятельности руководителя по итогам работы возглавляемого им учреждения в прошедшем году согласно приложениям №4 - №6, согласованную со всеми специалистами Отдела образования.

3.3.2. Надбавка за качество выполняемых работ не может быть установлена руководителям образовательных учреждений, проработавшим менее календарного года в должности руководителя образовательного учреждения.

3.3.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается ежеквартально в зависимости от суммарного количества баллов, определенных по критериям оценки эффективности (качества) работы руководителя учреждения в соответствии с приложениями №4 - №6.

3.3.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителям дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за качество выполняемых работ, %
до 15	0
от 16 до 30	30
от 31 до 50	50
от 51 до 70	100
от 71 до 90	150
от 91 до 100	200

3.3.4. По решению заведующего Отделом образования отдельным руководителям учреждений, выполняющих особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, размер надбавки за качество выполняемых работ, исчисленный в соответствии с пунктом 3.3.3, может быть увеличен.

При этом надбавка за качество выполняемых работ с учетом увеличения не может превышать 200 %.

Увеличение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться руководителю учреждения на календарный год или на определенный период в течение года.

3.3.5. По решению заведующего Отделом образования отдельным руководителям учреждений размер надбавки за качество

выполняемых работ, исчисленный в соответствии с пунктом 3.3.3, может быть уменьшен (вплоть до нуля) по следующим основаниям:

- наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;
- низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой;
- грубые нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников (в том числе в части противопожарных и антитеррористических мероприятий);
- невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ);
- превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее — предельное соотношение заработной платы);
- систематическое нарушение исполнительской дисциплины (в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой информации в Отдел образования).

Уменьшение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться руководителю учреждения на календарный год или на определенный период в течение года.

3.3.6. При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ руководителям учреждений не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

3.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления:

- от 5 до 10 лет — 10 процентов;
- от 10 до 15 лет — 15 процентов;
- свыше 15 лет — 20 процентов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие

отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

3.5. В целях поощрения за результаты труда руководителям учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы.

3.5.1. Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Шолоховский Отдел образования осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным Приказом Отдела образования администрации Шолоховского района.

3.5.2. За счет средств бюджета премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы за квартал, календарный год.

По решению заведующего в отдельных случаях руководителю учреждения может быть выплачена премия за иной период работы при достижении высоких показателей в деятельности учреждения, обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов в сфере образования (далее — разовая премия). Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате, иному значимому событию в жизни учреждения или руководителя.

Размер разовой премии руководителям учреждений может составлять до одного должностного оклада.

Квартальная или годовая премия руководителям учреждений может составлять до двух должностных окладов. В порядке исключения руководителям учреждений, добившихся наиболее высоких показателей в отчетном периоде, премия может быть выплачена в большем размере.

Конкретный размер премии руководителю учреждения определяется в зависимости от наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда и с учетом безусловного соблюдения предельного соотношения заработной платы.

3.5.3. Премирование руководителя учреждения за счет средств бюджета осуществляется по критериям оценки эффективности деятельности за отчетный период:

КРИТЕРИИ  
оценки  
эффективности  
работы

Критерии оценки эффективности работы	Условия	Бал
--------------------------------------	---------	-----

качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов	самостоятельно, своевременно с соблюдением сроков	1
	своевременно, но при постоянном контроле	0,5
	с нарушением сроков	0
выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки	выполнение в полном объеме с соблюдением установленных сроков	1
	выполнение не в полном объеме, но с соблюдением установленных сроков	0,5
	выполнение на крайне низком исполнительском уровне, с нарушением сроков их исполнения	0
обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил	обеспечение	1
	не обеспечение	0
безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения	безаварийная работа	1
руководство образовательным учреждением, являющимся областной или федеральной экспериментальной площадкой, внедряющей инновационные педагогические технологии		1
наличие материально-технической базы, соответствующей современным требованиям	наличие	1
	удовлетворительное состояние	0,5
своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся	самостоятельно и своевременно	1
	при постоянном контроле	
	на крайне низком исполнительском уровне	0

качественное обеспечение горячим питанием обучающихся	качественное обеспечение	1
	наличие обоснованных жалоб	0
соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств	соблюдение	1
недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	отсутствие просроченной кредиторской задолженности	1

Премия выплачивается в максимальном размере, если сумма баллов составляет не менее 7 (из 10 возможных). В случае если сумма, по результатам оценки эффективности работы менее 10 размер премии уменьшается пропорционально набранным баллам.

3.5.4. По результатам оценки эффективности работы, специалист по кадровой работе формирует предложения об установлении размера премии в форме сводной таблицы согласно приложению N 8 и направляет на рассмотрение заведующему.

После принятия заведующим решения о премировании руководителя учреждения в течение 5 рабочих дней обеспечивает принятие в установленном порядке приказа о выплате премии руководителям.

3.5.5. Руководителям учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за определенный период за счет внебюджетных источников.

Периодичность, размеры и порядок премирования за счет внебюджетных источников руководителя учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Выплата премий за счет внебюджетных источников осуществляется на основании письменного обращения руководителя учреждения на имя заведующего.

3.5.6. При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности Отдел образования вправе направить представление руководителю учреждения об уменьшении размера (отмене) премий.

3.5.7. При наличии дисциплинарного взыскания премии руководителям не начисляются в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

3.6. Руководителям учреждений устанавливается надбавка за специфику работы в размере 20 процентов от должностного оклада.

3.7. Руководителям учреждений, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной

деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

при наличии ученой степени доктора наук — 25 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук — 15 процентов от должностного оклада.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

3.8. Руководителям учреждений, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания:

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, и составляет:

при наличии почетного звания «народный» — 25 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» — 15 процентов;

при наличии ведомственной награды — 10 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у руководителя двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых руководителю может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

#### Раздел IV. Иные вопросы оплаты труда руководителей учреждений

4.1. Руководители учреждений наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей

условий оплаты труда педагогических работников, определенных приложением №2.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется приказом Отдела образования, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу 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» (далее — приказ Минобрнауки России № 1601).

4.1.1. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям учреждения осуществляется при условии, что учителя и преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее 1 ставки.

4.1.2. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении руководители ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 1 сентября) представляют на имя заведующего заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

4.2. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее — предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.2.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

Образовательное учреждение	Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя
МБДОУ "Пигаревский ДС"	3,0

4.2.2. Размер предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям может быть изменен в течение года при реорганизации учреждения или иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников в установленном порядке.

4.2.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

4.2.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

4.2.6. Контроль непревышения предельного соотношения заработной платы осуществляет курирующий специалист Отдела образования (на основании сводной аналитической информации, предоставляемой МАУ Шолоховского района РЦУО в соответствии с оперативными отчетами подведомственных учреждений).

При выявлении фактов превышения предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, в том числе в связи с осуществлением выплат стимулирующего характера, выплатой компенсации за неиспользованный отпуск Отдел образования вправе применить к руководителю учреждения меры дисциплинарного характера и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего характера.

## Раздел V. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

5.1. По решению Отдела образования руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- заболевание руководителя учреждения или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия.

5.2. Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года руководителю учреждения материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей учреждения.

5.3. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного в соответствии Порядком формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Шолоховский Отдел образования осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным Приказом Отдела образования администрации Шолоховского района.

5.4. Решение вопроса об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Отделом образования на основании его письменного заявления на имя заведующего.

В заявлении указывается причина, размер материальной помощи и источник ее выплаты.

## 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно-управленческого персонала:

руководитель учреждения;  
заместитель руководителя учреждения;  
заведующий хозяйством;  
делопроизводитель.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующем порядке:

7.2.1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, в случае наступления следующих обстоятельств:

- смерть близких родственников;
- заболевание работника учреждения или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия.

В случае если по состоянию здоровья работником, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

7.2.2. Для установления материальной помощи получателю необходимо предоставить:

- заявление на имя руководителя учреждения с указанием обстоятельства, в связи с которым он просит оказать ему материальную помощь, размера материальной помощи и источника ее выплаты;
- документы, подтверждающие наличие особых обстоятельств (справка о смерти, документы, подтверждающие родство, справка об утере имущества и т.д.).

7.2.3. Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года работнику учреждения материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей учреждения.

7.2.4. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Шолоховский Отдел образования осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным Приказом Отдела образования администрации Шолоховского района.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оценке**  
**за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников**  
**МБДОУ «Пигаревский ДС»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оценке за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников образовательных организаций (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 - 2018 годы»;
- постановлением Администрации Шолоховского района от 28.10.2021 № 795 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района»;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».
- Положением «Об оплате труда работников МБДОУ «Пигаревский ДС» Приказ № 88 от 18.11.2021г.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение пороговых значений критериев оценки качества и эффективности деятельности педагогического работника.

1.3. Цель оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки за интенсивность и высокие результаты работы деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

## 2. Основания и порядок проведения оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников.

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса определяются Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагогического работника в зависимости от качества трудовой деятельности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Основанием для оценки за интенсивность и высокие результаты работы деятельности педагогического работника служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка (в электронном виде), в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни образовательной организации.

2.4. Портфолио заполняется каждым педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением всех критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки за интенсивность и высокие результаты работы профессиональной деятельности педагогического работника на основе его личного портфолио в образовательной организации приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из 5 представителей администрации образовательной организации, первичной профсоюзной организации и членов педагогического коллектива.

2.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя организации. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов. Оценочный лист с завершающим итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя.

2.7. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежеквартально в зависимости от суммарного количества баллов определенных по критериям оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников. Один набранный балл соответствует 1% ставки заработной платы педагогического работника. Количество баллов одного педагогического работника для получения максимальной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не должно превышать 100 баллов. Размер стоимости единицы балла по организации может увеличиваться в условиях увеличения финансирования приказом руководителя по согласованию с учредителем.

2.8. Устанавливаются следующие отчетные периоды:

- январь, февраль, март (выплаты производятся в апреле-июне месяце)
- апрель, май, июнь (выплаты производятся в июле-сентябре месяце)
- июль, август, сентябрь (выплаты производятся в октябре-декабре месяце)
- октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся в январе-марте месяце)

2.9. Педагогические работники:

ежеквартально в срок до 20 числа месяца окончания отчетного периода представляют в Комиссию информацию об оценке их деятельности по итогам работы в отчетном периоде согласно приложениям № 1 - № 7 к настоящему Положению;

в случае несогласия с итоговым баллом в течение двух дней подают в Комиссию аргументированно изложенную апелляционную жалобу.

2.10. Комиссия:

в срок до 25 числа месяца окончания отчетного периода рассматривает представленные материалы;

в срок не позднее 28 числа месяца окончания отчетного периода направляет протокол руководителю учреждения для подготовки приказа об установлении размера надбавки.

2.11. Руководитель учреждения в срок не позднее 30 числа месяца окончания отчетного периода издает приказ об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, и передает его в МАУ Шолоховского района РЦУО.

2.12. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам при достижении ими следующих значений результатов работы:

Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, %
до 15	0
от 16 до 20	10
от 21 до 30	15
от 31 до 40	20

от 41 до 50	30
от 51 до 60	40
от 61 до 70	50
от 71 до 75	70
от 76 до 80	100
от 81 до 90	150
от 91 до 100	200

2.13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности.

2.14. По решению руководителя учреждения отдельным педагогическим работникам, выполняющим особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, исчисленный в соответствии с пунктом 4.3.7, может быть увеличен.

При этом надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с учетом увеличения не может превышать 200%.

2.15. При недостаточности планового ФОТ начисление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляется или осуществляется в пониженном размере по сравнению с размером выплаты, утвержденным приказом руководителя учреждения.

### 3. Заключительные положения

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

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы.

3.3. Вновь принятым педагогическим работникам надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по истечении первого отчетного периода их работы в образовательной организации.

3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Отделом образования администрации Шолоховского района.

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев оценки результативности и качества работы

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО

---

Образование \_\_\_\_\_

Стаж работы в данной должности \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наименование критерия	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1.....			
2.....			
3.....			
4.....			
5.....			
6.....			
.....			
.....			
ИТОГО			

Размер утвержденной надбавки за результативность и качество работы \_\_\_\_\_

Председатель Комиссии  
Члены Комиссии

С результатами решения Комиссии ознакомлен: \_\_\_\_\_

**КРИТЕРИИ**  
оценки результативности и качества работы старшего воспитателя  
МБДОУ «Пигаревский ДС»

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя	Оценка работника	Оценка комиссии
1	Увеличение доли воспитанников успешно освоивших образовательную программу.	0-5 баллов	Высокий уровень 90% - 5 баллов Средний уровень 70% - 3 балла		

2	Участие в национальных проектах «Патриоты России», «Экология», «Демография» баллы суммируются	0-5 баллов	федеральный уровень – 2,5 балла; региональный уровень – 1,5 балла; муниципальный уровень – 1 балл;		
3	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, муниципальных, региональных семинарах, мастер-классах. (ссылка на сайт) баллы суммируются	0-3 балла	федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень - 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Победители и призеры очных и заочных конкурсов.		
4	Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	0-5 баллов	Разработка и внедрение – 5 баллов;		
5	Доля воспитанников от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием, в общей численности воспитанников (5-8 лет):	0-3 балла	75% - 79% - 1 балл 80% и более - 3 балла		
6	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников (численность педагогов, прошедших аттестацию и увеличение доли процентов педагогов с первой и высшей категории	0-5 баллов	50% - 2 балла 51% и более - 5 баллов		
7	Наставничество, активную работу с молодыми специалистами.	0-5 баллов	Наличие - 5 баллов		
8	Удовлетворенность родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-3 балл	По итогам анкетирования родителей (законных представителей): положительная оценка предоставляемых услуг – 3 балл; наличие конфликтных ситуаций - «-3» балл; обоснованные жалобы – «-1» балл.		

9	Организация предметно-развивающей среды с учетом требований ФГОС	0-3 балла	100% работников – 3 балла; 99% - 95% работников - 2 балла; менее 95% - 0 баллов		
10	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам - спортивной направленности от общей численности воспитанников:	0-5 баллов	15% - 1 баллов 20% - 2 баллов 30% - 5 баллов		
11	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	0 - 4 балла	2 и более мероприятий – 4 балла; 1 мероприятие – 1 балл		
12	Повышение квалификации	0-3 балл	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года – 1 балл Более -3 балла		
13	Внедрение новых образовательных педагогических технологий	0-5 баллов	Использование инновационных, в том числе и интерактивных форм и методов обучения – 5 баллов; применение традиционных технологий – 1 баллов		
14	Организация систематического психолого – педагогического сопровождения в группах ДОУ	0 - 3 балл	Наличие - 3 балла		
15	Приобщение воспитанников, родителей (законных представителей ) к здоровому образу жизни (разработка памяток, социальных роликов, инструкций ,рекомендаций)ссылка на сайт или блог	0 - 5 баллов	За одну разработку - 1 балл  Наличие более 2 - 5 баллов.		
16	Наличие комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей	0-5 баллов	Наличие - 5 баллов		
17	Повышение доли	0-3	10% - 1 балл		

	воспитанников - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО, <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ):	балла	11% - 20% - 2 балла 21% и более – 3 балла		
18	Проведение мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-3 балла	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 3 балла; наличие указанных случаев – «-3» балла		
19	Соответствие образовательной среды групп, залов, кабинетов требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в организации образовательной программы дошкольного образования	0-3 балла	соответствие – 3 балла; не соответствие – «-2» балла		
20	Участие в проведении работ по благоустройству территории и помещений МБДОУ	0-3 балла	Участие – 3 балла; не участие – 0 баллов		
21	Деятельность по накоплению методического материала	0-3 балл	Наличие методического материала – 3 балла; отсутствие – 0 баллов.		
22	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе (ссылка на сообщество)	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		
23	Регулярное пополнение информации о деятельности детского сада, об изменениях в законодательстве, на официальной странице сайта не менее 2 раз в месяц. Публикации, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями, позволяющие предоставлять опыт	0-5 баллов	Регулярно - 5 баллов Менее двух раз – 1 балл		

	деятельности в реализации ОП				
24	Подготовку, проведение открытых мероприятий с педагогами ДОУ. Разработка проектов, мастер-классов, образовательных событий, досугов и т.д.	0-5 баллов	2 и более мероприятия – 5 баллов; 1 мероприятие – 1 балл		
25	Наличие условий для получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. (Разработку программ, пособий)	0-5 баллов	Наличие программы, пособий - 5 баллов		
26	Наличие собственного своевременного пополняемого сайта, блога (ссылка на сайт)	0-3	Наличие – 3 балла		
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>			

Дата заполнения \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
Члены комиссии: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

С оценкой комиссии согласен: \_\_\_\_\_

### КРИТЕРИИ

Оценки интенсивности и высоких результатов работы педагога-психолога  
МБДОУ «Пигаревский ДС»

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя	Оценка работни ка	Оценка комисс ии
1	Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками. Высокий уровень владения методиками активного социально-психологического, обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	0-5 баллов	При наличии 2 и более мероприятий, подготовленных и проведенных педагогом – 5 баллов  При наличии 1 мероприятия -1балл		

2	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания и д.р.)	0-4 баллов	При наличии одного мероприятия -1 балл При наличии 2 и более мероприятий, подготовленных и проведенных педагогом 4-балла		
3	Организация и участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	0-5 баллов	Охват 100% воспитанников -5 баллов; Охват 90% и ниже -2 балла		
4	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы с учетом федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	0-3 баллов	Участие -3 балла		
5	Участие в проведении работ по благоустройству территории и помещений МБДОУ	0-3 балл	Участие – 3 балл, отсутствии – 0 баллов		
6	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, муниципальных, региональных семинарах, мастер-классах. ( ссылка на сайт )баллы суммируются	0-5 баллов	федеральный уровень – 2 балла; региональный уровень – 1,5 балл; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации-0,5 балла; Победители и призеры очных конкурсов.		
7	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе( ссылка на сообщество )	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		

8	Организация предметно-развивающей среды по ФГОС	0-3 балла	Организована – 3 балла; организована частично – 1 балл;		
9	Внедрение в процесс коррекционно-развивающей работы инновационных технологий(песочной терапии сказкотерапии, арт-технологий и т.д.)	0-5 баллов	Использование 1 технология -1 балл Более 2 технологий – 5 баллов		
10	Результативность психологического сопровождения обучающихся с нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения	0-3 балла	Доля воспитанников с положительной динамикой в области психоэмоционального состояния, социальной адаптации, когнитивного развития  50 % - 1балл 100 % - 3 балла		
11	Повышение квалификации	0-2 балл	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года – 1 балл; Два и более -2 балла		
12	Проведение открытых мероприятий с воспитанниками.	0-5 баллов	2 и более мероприятия – 5 балла; 1 мероприятие – 1 балл		
13	Регулярное пополнение информации о деятельности (педагога-психолога , на официальной странице сайта не менее 2 раз в месяц. Публикации, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями, позволяющие предоставлять опыт деятельности в реализации ОП	0-5 баллов	Регулярно - 5 балла Менее двух раз -1 балл		
14	Наличие комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных	0-4 балла	Наличие – 4 балл;		

	детей				
15	Наличие квалификационной категории	0-5 баллов	Высшая категория - 5 балла; 1 категория - 3 балла; Соответствие занимаемой должности – 1 балл		
16	Организация систематического психолого-педагогического, логопедического сопровождения групп	0-2 балла	Наличие – 2 балла; отсутствие – 0 баллов		
17	Разработка психологического инструментария (коррекционно-развивающих программ)	0-5 баллов	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 3 балла; наличие указанных случаев – «-3» балла		
18.	Наставничество, активную работу с молодыми специалистами.	0-5 баллов	Наличие -5 баллов		
19.	Разработка памяток, социальных роликов, инструкций, рекомендаций «Жестокое обращение в семье», «Повышение самооценки у ребенка», «Доброжелательных отношений в семье, в ДОУ») ссылка на сайт или блог	0-5 баллов	За одну разработку -1балл  Наличие более 2 -5 балла.		
20.	Наличие собственного, своевременно пополняемого сайта ,блога.(ссылка )	0-5 баллов	Наличие - 5 баллов		
21.	Участие в деятельности профессионального объединения педагогов-психологов, учителей логопедов	0-3 балл	Наличие - 3 балла		
22	Обеспечение эстетических условий кабинета, сохранность кабинета	0-1 балл	Обеспечение - 1 балл		

23	За интенсивность и напряженность связанную с адаптационным периодом в группе раннего возраста	0-3 балла	Проведение - 3 балла		
24	Результативность психологического сопровождения воспитанников (ЗПР, ЗРР, ОВЗ, ДЦП)	6 баллов	проведение группового занятия с включением в него обучающегося с (ЗПР, ЗРР, ОВЗ, ДЦП) – 6 баллов		
25	За работу в консультационном центре по взаимодействию ДОУ и родительской общественности	0-3 Балла	Наличие 1-5 консультаций 1- балл Наличие 5 и более -3 балла		
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>			

Дата заполнения \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 С оценкой комиссии согласен: \_\_\_\_\_

### КРИТЕРИИ

Оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников МБДОУ «Пигаревский ДС»

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя	Оценка работника	Оценка комиссии
1	Качественное освоение образовательной программы	0-4 баллов	(А/В)*100%, где А - число воспитанников, справившихся на «4» и «5» с тестированием; В - общая численность воспитанников в группе. 100% - 4 баллов; 99% - 95% - 3 балла; менее 95% - 0 баллов.		
2	Увеличение доли воспитанников успешно освоивших образовательную программу	0-4 баллов	3% и выше - 4 балла; ниже 3% – «-4» балла		
3	Участие в национальных проектах «Патриоты России», «Экология»,	0-5 баллов	федеральный уровень – 2,5 балла; региональный уровень – 1,5 балла; муниципальный уровень – 1 балл;		

	«Демография» баллы суммируются				
4	Доля воспитанников - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО, <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ):	0-5 баллов	10% - 1 балл 11% - 20% - 2 балла 21% и более – 5 балла		
5	Участие в проведении работ по благоустройству территории и помещений МБДОУ	0-3 балл	Участие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов		
6	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, муниципальных, региональных семинарах, мастер-классах (ссылка на сайт) баллы суммируются	0-5 баллов	федеральный уровень – 2,5 балла; региональный уровень – 1,5 балла; муниципальный уровень – 1 балл; Победители и призеры очных конкурсов.		
7	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе (ссылка на сообщество)	0 - 5 баллов	федеральный уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		
8	Удовлетворенность родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-1 балл	По итогам анкетирования родителей (законных представителей): положительная оценка предоставляемых услуг – 1 балл; наличие конфликтных ситуаций - «-1» балл; обоснованные жалобы – «-1» балл.		
9	Организация	0-2	Организована – 2 балла;		

	предметно-развивающей среды по ФГОС	балла	организована частично – 1 балл; не организована – 0 баллов		
10	Внедрение и использование на занятиях современных образовательных технологий в том числе ИКТ	0-2 балла	использование – 2 балла;		
11	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы ДОУ, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО	0-3 балла	2 и более мероприятий – 3 балла; 1 мероприятие – 1 балл		
12	Повышение квалификации	0-2 балл	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года – 1 балл; Два и более -2 балла		
13	Подготовку, проведение открытых мероприятий с педагогами ДОУ. Разработка проектов, образовательных событий, досугов.	0-5 баллов	2 и более мероприятия – 5 балла; 1 мероприятие – 1 балл		
14	Регулярное пополнение информации о деятельности группы на официальной странице сайта не менее 2 раз в месяц. Публикации, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями, позволяющие предоставлять опыт деятельности в реализации ОП	0-5 баллов	Регулярно - 5 балла Менее двух раз -1 балл		
15	Наличие комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей	0-3 балла	Наличие – 3 балл;		
16	Наличие квалификационной	0-5 балла	Высшая категория - 5 баллов; 1 категория - 3 балла;		

	категории		Соответствие занимаемой должности – 1 балл		
17	Организация систематического психолого – педагогического сопровождения в группе	0-2 балла	Наличие – 2 балла; отсутствие – 0 баллов		
18	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	-3 /+3 балла	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 3 балла; наличие указанных случаев – «-3» балла		
19.	Наставничество, активную работу с молодыми специалистами ДОУ, студенческую практику	0-5 баллов	Наличие -5 баллов		
20.	Приобщение воспитанников, родителей (законных представителей) к здоровому образу жизни (разработка памяток, социальных роликов, инструкций, рекомендаций) ссылка на сайт или блог	0-5 баллов	За одну разработку - 1 балл  Наличие более 2 - 5 баллов.		
21.	Наличие собственного, своевременно пополняемого сайта, блога (ссылка )	0-5 баллов	Наличие-5 баллов		
22.	Организация кружковой работы	0-3	Наличие -3 балла		
23	Сохранность контингента детей в группе при выполнении плана по детодням	0-5 баллов	90% - 5 70% - 3 50% - 1		
24	За интенсивность и напряженность. связанную с адаптационным периодом в группе раннего возраста	5 баллов	Наличие детей -5 баллов		
25	Уделяет дополнительное внимание на занятиях	6 баллов	Наличие детей – 6 баллов		

	и в режимные моменты ребенку с (ЗПР, ЗРР, ОВЗ, ДЦП)				
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>			

Дата заполнения \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С оценкой комиссии согласен: \_\_\_\_\_

### КРИТЕРИИ

Оценки интенсивности и высоких результатов работы учителя – логопеда (дефектолога)  
МБДОУ «Пигаревский ДС»

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя	Оценка работника	Оценка комиссии
1	Позитивная динамика достижений воспитанников, имеющих нарушения в развитии устной речи	0 - 4 баллов	- низкая результативность (менее 50% детей, охваченных логопедической помощью) -1 балл - средняя результативность (от 51% до 70% детей, охваченных логопедической помощью) 2 балла - высокая результативность (от 70% и выше) 4 балла		
2	Снижение доли воспитанников (от 5 лет) с проблемами в речевом развитии по ДОУ	0 - 4 баллов	на уровне прошлого года – 2 балла - выше в сравнении с прошлым годом - 4 балла		
3	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	0 - 5 баллов	Проведение 1 мероприятия - 1 балл Проведение 2 и более - 5 баллов		
4	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в коррекционную работу, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий	0 - 3 баллов	Наличие – 3 балла		

5	Участие в проведении работ по благоустройству территории и помещений. МБДОУ	0 - 3 балл	Участие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов		
6	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, муниципальных, региональных семинарах, мастер-классах. ( ссылка на сайт )	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; Победители и призеры очных конкурсов.		
7	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе( ссылка на сообщество или сайт)	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		
8	Удовлетворённость родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-3 балла	По итогам анкетирования родителей (законных представителей): положительная оценка предоставляемых услуг – 3 балла; наличие конфликтных ситуаций - «-1» балл; обоснованные жалобы – «-1» балл.		
9	Организация предметно-развивающей среды по ФГОС	0-3 балла	Организована – 3 балла; организована частично – 1 балл; не организована – 0 баллов		
10	Использование на занятиях современных образовательных технологий в том числе ИКТ	0-5 баллов	При наличии – 5 баллов; Отсутствие – 0 баллов		
11	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы ДОУ, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО	0-5 баллов	2 и более мероприятий – 5 балла; 1 мероприятие – 1 балл		
12	Повышение квалификации	0-5 баллов	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года – 1 балл;		

			2 и более -5 баллов		
13	Проведение открытых мероприятий с воспитанниками, разработка проектов, работа в рабочих группах.	0-5 баллов	2 и более мероприятия – 5 балла; 1 мероприятие – 1 балл		
14	Регулярное пополнение информации о деятельности логопедических группы на официальной странице сайта не менее 2 раз в месяц. Публикации, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями, позволяющие предоставлять опыт деятельности в реализации ОП	0-5 баллов	Регулярно - 5 баллов		
15	Наличие квалификационной категории	0-3 балла	Высшая категория - 5 баллов; 1 категория - 3 балла; Соответствие занимаемой должности – 1 балл		
16	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы специалиста	0-3 балла	Отсутствие – 3 балла; Наличие – 0- баллов		
17	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-3 балла	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 3 балла; наличие указанных случаев – «-2» балла		
18	Наставничество, активную работу с молодыми специалистами ДОУ, студенческую практику	0-5 баллов	Наличие -5 баллов		
19	Разработка памяток, инструкций, рекомендаций по речевому развитию воспитанников ссылка на сайт или блог	0-5 баллов	За каждую разработку 1 балл		
20	Наличие собственного, своевременно пополняемого сайта, блога(ссылка )	0-5 баллов	Наличие - 5 баллов		
21	Организация и участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	0-5 баллов			
22	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости группы 25 человек)	0-5 баллов	За каждого ребенка 1-балл		
23	Уделяет дополнительное внимание на занятиях ребенку с (ЗПР, ЗРР, ОВЗ, ДЦП)	0-6 баллов	За каждого ребенка -1 балл		
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>			

Дата заполнения \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
 Члены комиссии: \_\_\_\_\_

С оценкой комиссии согласен: \_\_\_\_\_

### КРИТЕРИИ

Оценки интенсивности и высоких результатов работы музыкального  
 руководителя МБДОУ «Пигаревский ДС»

2022 год

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя	Оценка работн ика	Оценка комисс ии
1	Увеличение доли воспитанников успешно освоивших образовательную программу по музыкальному воспитанию	0-5 баллов	Высокий уровень 90% - 5 баллов Средний уровень 70% - 3 балла		
2	Выявление творческих способностей детей и их сопровождение в ДОУ.	0-5 баллов	За каждого ребенка -1 балл		
3	Работа педагога с другими специалистами по вопросам музыкального воспитания(выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	0-5 баллов	Проведение 1 мероприятия -1 балл Проведение 2 и более -5 баллов		
4	Разработка составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий	0-5 баллов	Наличие – 5 балла		
5	Участие в проведении работ по благоустройству территории и помещений МБДОУ	0-3 балл	Участие – 3 балл, отсутствие – 0 баллов		
6	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, муниципальных, региональных семинарах, мастер-классах. ( ссылка на сайт )	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 балла; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; Победители и призеры очных конкурсов.		
7	Распространение педагогического опыта в	0-5 баллов	федеральный уровень – 2 балла;		

	профессиональном сообществе (ссылка на сообщество или сайт)		региональный уровень – 1,5 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		
8	Удовлетворенность родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-1 балл	По итогам анкетирования родителей (законных представителей): положительная оценка предоставляемых услуг – 1 балл; наличие конфликтных ситуаций - «-1» балл; обоснованные жалобы – «-1» балл.		
9	Соответствие развивающей среды в музыкальном зале программным требованиям, возрастным особенностям детей	0-2 балла	Организована – 2 балла; организована частично – 1 балл; не организована – 0 баллов		
10	Использование на занятиях современных образовательных технологий в том числе ИКТ	0-5 баллов	При наличии – 5 балла; Отсутствие – 0 баллов		
11	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы ДОУ, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО	0-5 баллов	2 и более мероприятий – 5 баллов; 1 мероприятие – 1 балл		
12	Повышение квалификации	0-5 баллов	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года – 1 балл; Два и более - 5 баллов		
13	Проведение открытых мероприятий с воспитанниками, разработка дополнительных проектов, досугов, развлечений	0-5 баллов	2 и более мероприятия – 5 балла; 1 мероприятие – 1 балл		

14	Регулярное пополнение информации о деятельности детского сада на официальной странице сайта не менее 2 раз в месяц. Публикации, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями, позволяющие предоставлять опыт деятельности в реализации ОП	0-5 баллов	Регулярно - 5 баллов		
15	Наличие квалификационной категории	0-5 баллов	Высшая категория -5 балла; 1 категория - 3 балла; Соответствие занимаемой должности – 1 балл Отсутствие категории - 0 баллов;		
16	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-3 балла	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 3 балла; наличие указанных случаев – «-2» балла		
17	Наставничество, активную работу с молодыми специалистами ДОУ, студенческой практики	0-5 баллов	За ведение такой работы -5 балла		
18	Разработка рекомендаций, консультаций для родителей по музыкальному воспитанию воспитанников ссылка на сайт или блог	0-5 баллов	За каждую разработку 1 балл		
19	Наличие собственного, своевременно пополняемого сайта ,блога.(ссылка )	0-5 баллов	Наличие - 5 баллов		
20	Уделяет дополнительное внимание на занятиях ребенку с (ЗПР, ЗРР, ОВЗ, ДЦП)	0-6 баллов	За каждого ребенка - 1 балл		
21	Ведение кружковой работы	0-5 баллов	Наличие - 5 баллов		
22	Разработка дополнительных мероприятий, досугов, развлечений и т.д. Участие в творческих группах ДОУ.	0-5 баллов	2 и более мероприятия – 5 баллов; 1 мероприятие – 1 балл		
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>			

Дата заполнения \_\_\_\_\_  
Члены комиссии: \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

С оценкой комиссии согласен: \_\_\_\_\_

## КРИТЕРИИ

## Оценки интенсивности и высоких результатов работы инструктора по физической культуре МБДОУ «Пигаревский ДС»

2022год

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя	Оценка работни ка	Оценка комисси и
1	Увеличение доли воспитанников успешно освоивших образовательную программу по физическому воспитанию	0-5 баллов	Высокий уровень 90%- 5 баллов Средний уровень 70%- 3 балла		
2	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников:	0-3 баллов	15% - 1 балл 20% - 2 балла 30% - 3 балла		
3	Работа педагога с другими специалистами по вопросам физического развития воспитанников (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	0-5 баллов	Проведение 1 мероприятия - 1 балл Проведение 2 и более - 5 баллов		
4	Приобщение воспитанников, родителей (законных представителей) к здоровому образу жизни (разработка памяток, социальных роликов, инструкций, рекомендаций)ссылка на сайт или блог	0-5 баллов	Наличие – 5 баллов		
5	Участие в проведении работ по благоустройству территории и помещений МБДОУ	0-3 балл	Участие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов		
6	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, муниципальных, региональных семинарах, мастер-классах (ссылка на сайт)	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 балла; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; Победители и призеры очных конкурсов.		
7	Распространение	0-5	федеральный уровень		

	педагогического опыта в профессиональном сообществе( ссылка на сообщество или сайт)	баллов	– 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта		
8	Удовлетворенность родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-1 балл	По итогам анкетирования родителей (законных представителей): положительная оценка предоставляемых услуг – 1 балл; наличие конфликтных ситуаций - «-1» балл; обоснованные жалобы – «-1» балл.		
9	Соответствие развивающей среды в спортивном зале программным требованиям, возрастным особенностям детей	0 - 5 баллов	Организована – 5 баллов; организована частично – 3 балла; не организована – 0 баллов		
10	Использование на занятиях современных образовательных технологий в том числе ИКТ	0-3 баллов	При наличии – 3 балла; Отсутствие – 0 баллов		
11	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы ДОУ, проектах, реализуемых в рамках ООП ДО	0-5 баллов	2 и более мероприятий – 5 баллов; 1 мероприятие – 1 балл		
12	Повышение квалификации	0-5 баллов	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года – 1 балл, 2 и более -5 баллов		
13	Проведение открытых мероприятий воспитанниками.	0-5 баллов	2 и более мероприятия – 5 баллов; 1 мероприятие – 1 балл		

14	Представление опыта работы учреждения в конкурсах по организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы на официальной странице сайта не менее 2 раз в месяц. Публикации, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями, позволяющие предоставлять опыт деятельности в реализации ОП	0-5 баллов	Регулярно - 5 баллов		
15	Наличие квалификационной категории	0-3 балла	Высшая категория - 3 балла; 1 категория - 2 балла; Соответствие занимаемой должности – 1 балл Отсутствие категории - 0 баллов;		
16	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-2 балла	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 2 балла; наличие указанных случаев – «-2» балла		
17	Наставничество, активную работу с молодыми специалистами ДОУ, студенческая практика.	0-5 баллов	Наличие -5 балла		
18	Наличие собственного, своевременно пополняемого сайта ,блога.(ссылка )	0-5 баллов	Наличие-5 баллов		
19	Уделяет дополнительное внимание на занятиях ребенку с (ЗПР, ЗРР, ОВЗ, ДЦП)	0-6 баллов	За каждого ребенка -1 балл		
20	Ведение кружковой работы	0-5 баллов	Наличие -5 баллов		
21	Разработка дополнительных мероприятий, досугов, развлечений и т.д. Участие в творческих группах ДОУ.	0-4	2 и более мероприятия – 5 балла; 1 мероприятие – 1 балл		
22	Повышение доли воспитанников - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников (по данным	0-5 баллов	10% - 1 балл 11% - 20% - 3 балла 21% и более – 5 баллов		

	регистрации на сайте ВФСК ГТО, <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ):				
23	Наличие у педагога программы здоровья	0-5 баллов	Наличие – 5 баллов		
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>			

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С оценкой комиссии согласен: \_\_\_\_\_

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев оценки за эффективность и  
высокие результаты работы (тьютор)

МБДОУ «Пигаревский ДС»

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Оценка педагога	Оценка комиссии
1	Использование тьютором современных психолого-педагогических методик сопровождения образовательного процесса (индивидуальных образовательных программ обучающихся) (проведение тьюториалов, тренинговых, презентаций, публикаций в развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.	0-5 баллов	1 балл - владеет 1 методикой; 2 балла - владеет 2-5 методиками; 5– владеет 5-ю и более методиками	
2	Составление индивидуальных учебных планов и планирование индивидуальных образовательно-профессиональных траекторий)	0-5 баллов	Работа ведется эпизодически - 2 балла Работа ведется системно - 5 баллов	
3.	Участие в реализации инновационных проектов и программ ( ссылка на проект или программу)	0-5 балла	Участие -5 балла	
4.	Наличие у тьютора методических рекомендаций, авторских программ, диагностического	0-5 балла	1 – частичное соответствие 5– полное	

	инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса			
5.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-4 балла		
6.	Приобщение воспитанников, родителей (законных представителей) к здоровому образу жизни (разработка памяток, социальных роликов, инструкций, рекомендаций) ссылка на сайт или блог	0-5 баллов	Наличие от одной до двух - 2 балла  Более двух - 5 баллов	
7.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-5 балла	По итогам анкетирования родителей (законных представителей): положительная оценка предоставляемых услуг – 1 балл; наличие конфликтных ситуаций - «-1» балл; обоснованные жалобы – «-1» балл.	
9	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	0-3 балла	2 и более мероприятий – 5 баллов; 1 мероприятие – 1 балл	
10	Повышение квалификации	0-5 баллов	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года – 1 балл; Два и более - 5 балла	
11	Использование новых педагогических образовательных технологий в том числе ИКТ	0-5 балла	При наличии одной технологии – 1 балл; Более двух - 5 баллов	
12	Наличие собственного сайта в сети интернет	0-5 балл	Наличие-5 баллов	
13	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-5 балла	При наличии одной технологии – 1 балл; Более двух - 5 баллов	

14	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-3 балла	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 3 балла; наличие указанных случаев – «-3» балла	
15	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе (ссылка на сообщество или сайт)	0-5 баллов	федеральный уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 1 балл; уровень организации – 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта	
16	Наличие квалификационной категории	0-3	Высшая категория - 3 балла; 1 категория - 2 балла; Соответствие занимаемой должности – 1 балл Отсутствие категории - 0 баллов;	
17	Деятельность по накоплению методического материала	0-5 баллов	Наличие 1 разработки 1-балл Более двух -5 баллов	
18	За интенсивность и напряженность в работе с детьми ОВЗ более одного диагноза	0-5	При наличии таких детей Более одно ребенка -5 баллов 1 ребенок - 2 балла	
19	Организация и участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	0-5 баллов	Участие -5 баллов	
20	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы специалиста	0-3 баллов	Отсутствие – 3 балла;	
21	Разработка памяток, инструкций, рекомендаций по развитию воспитанников ссылка на сайт или блог	0-5 баллов	За каждую разработку 1 балл	

22	Участие в работе психолого-медико-педагогических консилиумов	0-4 балла	Участие - 4 балла	
23	Регулярное пополнение информации о деятельности тьюторской группы на официальной странице сайта не менее 2 раз в месяц. Публикации, отражающие образовательное взаимодействие с детьми и родителями, позволяющие предоставлять опыт деятельности в реализации ОП	0-5 баллов	0-5 Баллов. Регулярно - 5 баллов	
<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>		

Дата заполнения \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С оценкой комиссии согласен: \_\_\_\_\_

**Положение об установлении выплаты за качество выполняемых работ  
работникам муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Пигаревский детский сад «Сказка»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выплате надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Пигаревский ДС» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденным постановлением Администрации Шолоховского района от 08.12.2020 № 744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Шолоховского района» в целях материального стимулирования работников школы.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ работникам школы с учетом функциональных обязанностей работника, сложности и важности выполняемых им работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

1.3. Расходы, связанные с выплатой надбавки за качество выполняемых работ производятся за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

1.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

**Раздел 2. Порядок и условия выплаты надбавки за качество  
выполняемых работ работникам**

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам детского сада с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом заведующего ДОУ и выплачивается, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Размер выплаты надбавки за качество выполняемых работ может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по должности работника, так и в абсолютном размере.

2.4. Надбавка за качество выполняемых работ не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

## **2.3. Показатели и условия установления надбавки за качество работы по должностям.**

### **2.3.1. Педагогические работники:**

1. Личный вклад в создание положительного имиджа ДОО. За качественную подготовку и проведение общих и общественных мероприятий, вовлечение родителей в образовательный процесс - 0% - 80%.
2. Наставничество, активная работа с молодыми работникам - 0% - 80%.
3. Создание благоприятного эмоционального климата в коллективе; доброжелательный тон в общении со всеми участниками образовательного процесса 0% - 80%.
4. Проведение и соблюдение режима экономии (водопотребление, энергосбережение, теплосбережение), сохранность имущества, оборудования, аккуратное ведение паспорта группы, кабинета 0% - 80%.
5. Сохранение собственного здоровья; работа без больничных 0% - 80%.
6. Активное участие в уборке и оформление территории детского сада цветников, огорода; участие в субботниках (обкос травы, расчистка снега, содержание цветников и др.) 0% - 150%.
7. За сложность и увеличение объема работы в группах раннего возраста и подготовительной к школе группах 0 % - 200%.
8. Взаимозаменяемость - 200%.

### **2.3.2. Помощники воспитателей:**

1. Сохранение собственного здоровья; работа без больничных - 0% - 80%
2. Высокое качество выполнения должностных обязанностей - 0% - 100%
3. Активное участие в образовательном процессе (совместная деятельность на занятиях, изготовление развивающих пособий, ремонт игрового оборудования, роли в с/р играх, развлечениях, утренниках) – 0 - 80%
4. Проведение карантинных мероприятий 0% - 150%.
5. Активное участие в уборке и оформление территории детского сада цветников, огорода; участие в субботниках Участие в уборке территории ДОО (обкос травы, расчистка снега, содержание цветников и др.) - 0% - 150%.
6. Взаимозаменяемость - 200%.

### **2.3.3. Заведующего хозяйством, сторож, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.**

1. Проведение и соблюдение режима экономии (водопотребление, энергосбережение, теплосбережение), сохранность имущества 0% - 100%
2. Аккуратное ведение документации - 0% - 100%
3. Инициатива, деловитость, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей 0% - 100%
4. Исполнительская дисциплина. Дисциплина труда, выполнение ПВТР, инструкций по ОТ и ТБ.
5. Работа без больничных-0%-100%.
6. Отсутствие замечаний со стороны администрации-0%-100%.
7. Проведение карантинных мероприятий, 0%-100%.

8. Активное участие в уборке территории ДОО (обкос травы, расчистка снега, содержание цветников и др.) - 0%-150%.
9. За отличную подготовку к новому учебному году 0% -100%.

Приложение № 3  
к положению об оплате труда

**Положение  
о премировании работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Пигаревский детский сад «Сказка»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБДОУ «Пигаревский ДС» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденным постановлением Администрации Шолоховского района от 08.12.2020 №744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных, учреждений системы образования Шолоховского района.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия премирования работников ДОО.

1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы образовательного учреждения, и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.4. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

1.6. Премияльный фонд учреждения формируется за счет экономии средств в фонде оплаты труда после выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения и за счет свободных средств, выделенных учреждению на выполнение муниципального задания, которые могут быть израсходованы на материальное поощрение без ущерба для основной деятельности МБДОУ «Пигаревский ДС».

1.7. Премирование Работников осуществляется за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

## Раздел 2. Порядок и условия премирования.

2.1. Премирование работников производится на основании приказа заведующего МБДОУ «Пигаревский ДС». Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается заведующим ДОУ в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

2.3. Премии выплачиваются за истекший период с учетом фактически отработанного времени и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Не подлежат премированию работники в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;

- поступившие на работу и отработавшие менее периода, по итогам которого производится премирование.

2.5. При определении показателей премирования учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

## Раздел 3. Показатели премирования работников ДОУ.

Наименование должности	Основание для премирования
педагогические работники	-наполняемость группы, посещаемость детей, выполнение плана детодней, снижение детской заболеваемости; -знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма; -обеспечение интеллектуально – личностного и физического развития ребёнка; -использование в воспитательно-образовательном процессе инновационных технологий, новых форм и методов организации труда, инициативы; -умение анализировать свою деятельность и деятельность

	<p>ребёнка, владение методами педагогической диагностики;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-уровень овладения детьми знаниями, умениями и навыками в соответствии с ФГОС;</li> <li>- состояние групповой документации в соответствии с нормативными требованиями;</li> <li>-создание развивающей среды в группе, оформление интерьера, родительского уголка, содержание информации для родителей;</li> <li>-создание условий для повышения двигательной активности детей;</li> <li>-распространение передового педагогического опыта;</li> <li>-участие в конкурсах;</li> <li>- умение согласовывать свою деятельность с узкими специалистами, другими участниками образовательного процесса;</li> <li>- работа с родителями (отсутствие жалоб и замечаний, нетрадиционная форма проведения родительских собраний, привлечение родителей к совместной работе в образовательной деятельности и воспитанию детей, работа с неблагополучными семьями, отсутствие задолженности по оплате родителей за содержание детей в детском саду).</li> <li>-ведение дополнительной нагрузки (кружки по интересам)</li> <li>-За успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.</li> </ul>
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение плана внутридетсадовского контроля;</li> <li>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; качества предоставления образовательной услуги;</li> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (методический совет, педагогический совет);</li> <li>- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ;</li> <li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;</li> <li>- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей;</li> <li>- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;</li> <li>- соблюдение исполнительской дисциплины;</li> <li>- обеспечение сохранности муниципального имущества</li> </ul>

Заведующий хозяйством	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение сохранности муниципального имущества;</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> <li>- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей</li> </ul>
Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков.</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей</li> <li>- оказание помощи в ремонте детского сада.</li> </ul>
обслуживающий и технический персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;</li> <li>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей</li> </ul>

## 5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

5.1. Лишение премиальных выплат производится приказом заведующего ДОО с обязательным указанием причины лишения. Факты невыполнения показателей премирования и нарушения трудовой, финансовой дисциплины подтверждаются объяснительной запиской Работника допустившего нарушение.

5.2. Размер премии работнику может быть уменьшен по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемического режима;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;

- ошибок в ведении рабочей документации;
  - отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);
- 5.3. вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:
- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
  - систематическом нарушении трудовой дисциплины;
  - умышленной порче и потере государственного имущества;
  - систематическом нарушении этики;
  - недобросовестном отношении к работе.
  - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;

Заведующий МБДОУ «Пигаревский ДС»

И.Г.Закутская

Приложение №4  
К положению об оплате труда

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о выплате материальной помощи работникам** **МБДОУ «Пигаревский ДС»**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплате материальной помощи работникам МБДОУ «Пигаревский ДС» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, утвержденным постановлением Администрации Шолоховского района от 08.12.2020 №744 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных, учреждений системы образования Шолоховского района» в целях оказания материальной помощи работникам ДОУ, попавшим в трудное материальное положение.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам ДОУ.

1.3. Расходы, связанные с выплатой материальной помощи работникам ДОУ производятся за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

**Раздел 2. Порядок и условия выплаты материальной помощи Работникам ДОУ.**

2.1. Материальная помощь может выплачиваться в связи с:

- рождением ребенка (матери);
- смертью близких родственников (родителей, детей, супруги, супруга);

- утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия);

- потребностью в лечении или восстановления здоровья в связи с тяжелой болезнью (травмой), несчастным случаем.

2.2. Материальная помощь устанавливается приказом заведующего ДОУ на основании личного заявления работника и выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

2.4. Материальная помощь выплачивается работникам в размере, не превышающем одного должностного оклада.

2.5. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

2.6. Оказание материальной помощи работникам ДОУ может осуществляться за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Заведующий МБДОУ «Пигаревский ДС»

И.Г. Закутская