

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с №4

С.В.Селиверстов
Приказ №215-Д от 18.08. 2025г.



От работников:

Председатель ППО
МБДОУ д/с №4



С.Б.Сулаева
18.08.2025г.

М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ №2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы

Регистрационный номер 21/7-85

Дата вступления в силу
« 19 » 08 2025

Почтовый и юридический адрес организации:

155814, г. Кинешма, Ивановская область, Смольная 34/12

Тел. 8(49331) 5-38-09

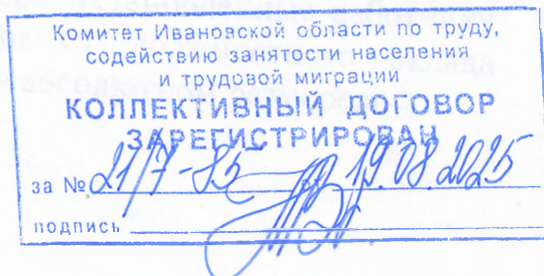
E-mail: kindetsad4@ivreg.ru

Данные исполнителя:

Селиверстов Сергей Владимирович, заведующий МБДОУ д/с №4

Тел. 8(49331) 5-38-09

E-mail: kindetsad4@ivreg.ru



Изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы.

На основании Постановления Администрации городского округа Кинешма от 23.05.2025 года № 999-п внести изменения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма на 2024 - 2027 годы (регистрационный номер 21/7-85):

внести изменения в Коллективный договор по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма на 2023-2026 годы (регистрационный номер №21/7-45):

1) пункт 2.2. подпункт 3) читать в новой редакции:

«3) размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев;»

2) пункт 2.2. подпункт 4) читать в новой редакции:

«4) размеры единовременных выплат стимулирующей направленности (в т. ч. премий), либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат единовременного стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.»

3) пункт 3.7. подпункт 3) читать в новой редакции:

«3) установление системы оплаты труда коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.»

4) пункт 3.7. подпункт 6) абзац второй читать в новой редакции:

« - выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере;».

5) Приложение №2

к коллективному договору по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 городского округа Кинешма », читать в новой редакции.

б) Приложение №3

к коллективному договору по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы «Положение о выплатах стимулирующего, компенсационного, характера, премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма», читать в новой редакции.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБДОУ д/с №4


С.Б. Сулаева
Протокол №7 от 18.08.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №4


С.В. Селиверстов
Приказ № 215 - Д от 18.08.2025г



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма

Принято:

на общем собрании работников

МБДОУ д/с №4

Протокол № 3 от 18.08.2025г.

г. Кинешма

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 №4184п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, подведомственных управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П; от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П, и от 23.09.2024 №40-П, размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленным Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма (далее – ДОУ), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Новая система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами городского округа Кинешма.

1.2. Настоящее Положение принято с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, продолжительности и особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, перечня видов выплат компенсационного характера и перечня выплат стимулирующего характера, условий соглашения по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма, мнения представительного органа работников.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.3.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и

надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

1.3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

1.3.3. Минимальный оклад (ставка заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

1.3.5. Выплаты компенсационного характера - дополнительные выплаты работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

1.3.6. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, и установленные с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников ДООУ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения 1 и 2 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата

заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель ДОУ определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников ДОУ и исчисляет их заработную плату, составляет и утверждает штатное расписание и тарификационные списки педагогических работников, оплата труда которых исчисляется с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки в соответствии с учебным планом на соответствующий учебный год, и несет персональную ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения образования.

2.2. Заработная плата работников ДОУ определяется по следующей формуле:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

С - выплаты стимулирующего характера;

К - выплаты компенсационного характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника ДОУ, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику учреждения образования производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей, не учитываются.

2.2.1. Должностные оклады работников ДОУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$О = М_o * К_d$, где

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования (приложения 1 к настоящему Положению);

К_д - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 к настоящему Положению).

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$Зп = О_n + С + К$, где:

Зп - месячная заработная плата;

О_н - оплата за ставку заработной платы (по установленной норме часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22.12.04.04.2025 №269 «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»);

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Размер оплаты за ставку заработной платы определяется по следующей формуле:

$O_n = O * Д$, где:

O_n – оплата за ставку заработной платы (по установленной норме часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»);

O - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

$Д$ - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 к настоящему Положению).

2.3.2. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

2.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения

минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (оклад) работника;

С - выплаты стимулирующего характера;

К - выплаты компенсационного характера.

2.6.1. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6.2. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени.

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

2.8. Заработная плата руководителей ДООУ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (оклад) работника;

С - выплаты стимулирующего характера;

К - выплаты компенсационного характера.

2.8.1. Размер должностного оклада руководителя ДООУ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том

числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ДОУ (Приложение 3 к настоящему Положению).

2.8.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров ДОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих ДОУ.

2.8.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю ДОУ - распоряжениями администрации городского округа Кинешма, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем ДОУ.

2.8.4. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для руководителей ДОУ устанавливаются правовыми актами администрации городского округа Кинешма.

2.8.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю ДОУ осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности ДОУ и работы руководителя ДОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности.

В качестве обязательного показателя эффективности работы руководителя ДОУ является выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению администрации городского округа Кинешма в качестве показателя эффективности работы руководителя ДОУ устанавливается рост средней заработной платы работников ДОУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Кинешма.

2.8.6. Условия оплаты труда руководителя ДОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников этого ДОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определить в кратности равной 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников этого ДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения образования и среднемесячной заработной платы работников этого ДОУ определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого ДОУ. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ДОУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель ДОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ). Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными особыми условиями труда.

Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается,

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере, не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает вряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются ДООУ самостоятельно.

Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются ДООУ самостоятельно, и устанавливаются локальным нормативным актом ДООУ с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа в методических комиссиях; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью учреждения образования.

Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника:

- работа в методических комиссиях – 200 рублей за направление дополнительной работы.
- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности - 500 рублей.

Порядок, условия выплат и перечень видов другой работы, непосредственно связанной с деятельностью ДООУ, определяются ДООУ самостоятельно.

3.5. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в ДООУ, устанавливаются работникам таких организаций в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3.6. Для п. 3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя ДООУ, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего ДООУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Работникам ДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

4.1.1. Работникам ДОУ на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15%;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства ДОУ;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

4.1.2. Работникам учреждения образования могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук – 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук – 45 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак по профилю учреждения образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.1.3. **Премиальные выплаты** по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников ДОУ:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы ДОУ;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника;
- позитивные результаты деятельности обучающихся.

Перечень показателей, критерии и основание для премиальных выплат работникам ДОУ устанавливается локальным актом учреждения образования.

Премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника и максимальными размерами указанные премии не ограничены.

4.1.4. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем ДОУ персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам ДОУ, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;

1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения образования;

1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- работникам учреждений образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:

1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника ДОУ на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам ДОУ, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).

4.2. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель ДОУ, при этом учитываются:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;
- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников, соответствующего ДОУ с учетом мнения представительного органа работников ДОУ.

4.3. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом ДОУ.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель ДОУ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Руководитель ДОУ имеет право делегировать руководителю структурного подразделения (филиала) полномочия по установлению размеров заработной платы работников структурного подразделения (филиала), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

5.3. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителями ДОУ в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.4. Для педагогических работников ДОУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в ДОУ.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднеемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.5. В пределах фонда оплаты труда ДОУ:

- могут выплачиваться единовременные премии:
 - к государственным праздникам;
 - к профессиональным праздникам;
 - в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет);
- по заявлению работника может быть оказана материальная помощь.

Выплаты единовременной премии работникам бюджетных (автономных) учреждений образования рекомендуется осуществлять за счет средств, не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производятся по решению руководителя ДОУ в соответствии с локальным нормативным актом соответствующего ДОУ.

5.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.7. Зарплата работника ДОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.8. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании правовых актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

5.9. Численный состав работников ДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5.10. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного, учреждения образования формируется исходя из объема средств, поступающих в

установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

При проведении мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал ДОУ следует руководствоваться примерным перечнем должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с №4

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	4058	1 1,03 1,06
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4313	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	4436	1 1,07
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	5271	

	работ и профессий рабочих: - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд		1 1,1
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6081	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7297	1

**ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства
правоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216п)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5684	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
Квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6324	1
Квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7313	1
ПКГ должностей педагогических работников			
Квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8434	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
Квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9226	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
Квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9765	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория

Квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9825	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория

- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9546	1
Квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной), мастерской, учебного хозяйства	10102	1

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
Квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; секретарь; машинистка; калькулятор; экспедитор;	5777	1

	делопроизводитель, кассир		
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6271	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инструменту; техник-программист, техник по защите информации	6586	1
квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8012	1
квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8389	1
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8719	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник, инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по	8789	1

	планированию; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер		
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9665	1
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9723	1
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10540	1
квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10738	1

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела информации	9465	1
квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик), за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	10102	1

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)

квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
квалификационный	Библиотекарь	9109	1

уровень			
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
функциональный	Заведующий библиотекой	9931	1
уровень			

ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации
утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342)

функциональный	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
функциональный	Системный администратор	9109	1
уровень			

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с №4

Примеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Должность по охране труда	8789	1
Должность по закупкам	8789	1
Должность управляющий*	8789	1,2
Должность**	9665	1,1
Должность директора по воспитанию и работе с детскими организациями объединениями***	9825	1

* Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее

** В муниципальном учреждении «Информационно-методический центр городского округа Кинешма».

*** Должность устанавливается в соответствии с номенклатурой должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Размеры базовых окладов руководителей ДОУ, подведомственных управлению
образования администрации городского округа Кинешма

Муниципального учреждения	Размер базового оклада, руб.	Коэффициент масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	
Дошкольные образовательные учреждения	18064	с численностью обучающихся до 120 человек:	
		1,3	учреждения общеразвивающей направленности
		1,4	учреждения с группами компенсирующей направленности
		2,0	учреждения компенсирующей направленности
		с численностью обучающихся от 121 до 160 человек:	
		1,35	учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,45	учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий
		1,4	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,5	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий
		с численностью обучающихся свыше 160 человек	
		1,4	учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,5	учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий
		1,45	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,55	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с №4

Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями работы в образовательных организациях

Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями работы в образовательных организациях	Размер выплат (процент от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы)*
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: педагогическим работникам	20
Работа в учреждениях дошкольного образования (группах) специализирующей направленности: педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом	20
Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	15

При наличии двух и более оснований размеры выплат (проценты) суммируются.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с №4

**Примерный перечень
должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу**

Для организаций дошкольного образования:

Заведующий, заместитель заведующего, заведующий (начальник) структурным подразделением, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, помощник воспитателя, заведующий хозяйством, инженер-энергетик, программист, специалист по охране труда, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, электропроизводитель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, калькулятор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинских оптических приборов, машинист по стирке и ремонту постельного белья, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, сторож, дворник.

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2024-2027г

Согласовано:

протокол №7 от 18.08.2025г.

Председатель ППО МБДОУ д/с №4

С.В. Сулаева



Утверждено:

приказом №215 - Д от 18.08.2025г.

Заведующий МБДОУ д/с №4

С.В. Селиверстов



ПОЛОЖЕНИЕ

О компенсационных и

стимулирующих выплатах работникам

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №4
городского округа Кинешма (МБДОУ д/с №4)

Принято на общем собрании работников МБДОУ д/с №4
(Протокол № 3 от 18.08.2025г.)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах, **единовременных премий, оказании материальной помощи** работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлениями главы администрации городского округа Кинешма от 30.12.2008 №4112п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма», от 31.12.2008 №4184п «Об утверждении положения об оплате работников муниципальных образовательных и иных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма», приказом заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 от 14.08.2025 №106-Д об утверждении «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма».

1.2. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 городского округа Кинешма (далее – дошкольное учреждение) в целях повышения материальной заинтересованности коллектива, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы, повышения исполнительской дисциплины, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки сотрудников дошкольного учреждения.

1.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, единовременные премии, оказание материальной помощи работникам дошкольного учреждения выплачиваются из фонда оплаты труда дошкольного учреждения формируемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджетов Ивановской области, городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Настоящее Положение действует неограниченное время (до принятия нового).

2. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

2.1. Работникам дошкольного учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада).

Заведующий дошкольным учреждением принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются дошкольным учреждением самостоятельно.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится, в том числе работа по: руководству методическими объединениями, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью дошкольного учреждения.

Размер выплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника **составляет:**

- руководство методическими объединениями, методическими комиссиями – **200 рублей** за направление дополнительной работы.
- выполнение методической деятельности – **500 рублей;**
- выполнение наставнической деятельности – **500 рублей.**

Выплата за дополнительную работу назначается заведующим дошкольным учреждением с учетом фактического выполнения работы в соответствующий период времени и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в дошкольном учреждении (группа компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья), устанавливаются работникам в соответствии с *приложением 4 к настоящему Положению*.

2.6. Для п. 2.3.2 - 2.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения производятся по решению заведующего дошкольным учреждением, при этом при этом учитываются:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;
- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников дошкольного учреждения (общего собрания работников дошкольного учреждения) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

3.2. Работникам дошкольного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.2.1. за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководителя учреждения - до тыс. рублей);

- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ - до пяти тыс. рублей);

- за непосредственное участие в реализации:

- национальных проектов - до пяти тыс. рублей);

- федеральных - до пяти тыс. рублей);

- региональных - до трех тыс. рублей);

- муниципальных программ - до двух тыс. рублей);

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы могут устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.2. за качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук – 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук – 45 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак по профилю учреждения образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

3.2.3. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу):

- работникам учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;

1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения образования;

1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- работникам учреждений образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:

1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения образования на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.4. премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников дошкольного учреждения в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году) *с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.*

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников дошкольного учреждения, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы дошкольного учреждения - *до пяти тыс. рублей)*

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью дошкольного учреждения - *до пяти тыс. рублей)*

✓ - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - *до пяти тыс. рублей)*

- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками дошкольного учреждения без уважительной причины) - *до пяти тыс. рублей)*

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности и результативности труда.

Для измерения эффективности и результативности деятельности работников дошкольного учреждения используется критериальный лист оценки показателей эффективности и результативности деятельности (далее Критериальный лист) (Приложения 1,2,3,4,5 к настоящему Положению).

Оценка эффективности и результативности деятельности работников дошкольного учреждения проводится по следующим направлениям:

- создание условий для физического здоровья воспитанников;
- качество и содержание образовательного процесса;
- совершенствование профессионального уровня;
- использование инновационных форм взаимодействия с родителями;
- Исполнительская дисциплина).

3.2.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам дошкольного учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).

3.3. Порядок начисления выплат по критериям оценке показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с Критериальным листом:

- педагоги один раз в год предоставляют на комиссию, приказ 87-Д от 09.01.2025г. «О создании комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ», Критериальный лист показателей оценки эффективности и результативности деятельности (далее лист самооценки). В состав комиссии входят: на постоянной основе: заведующий дошкольным учреждением, представитель профсоюзного комитета (на основании решения заседания ПК, старший воспитатель ДООУ, представитель трудового коллектива, избранные на собрании трудового коллектива. Состав комиссии утверждается приказом заведующего дошкольного учреждения не реже, чем один раз в год;

- комиссия оценивает эффективную деятельность педагога за прошедший год по балловой системе оценки эффективности и результативности деятельности;

- баллы переводятся в денежное выражение. Размер балла может изменяться в пределах *финансовых средств дошкольного учреждения*;

- на заседании комиссии (не реже чем 1 раз в год) оформляется протокол оценки эффективности и результативности деятельности

педагогических работников, на основании, которого заведующий дошкольного учреждения издаёт приказ «О назначении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам дошкольного учреждения по итогам работы за год» в абсолютном значении к их должностным окладам с учетом мнения председателя ППО дошкольного учреждения. Годом считается период: 01.01. - 31.12. Выплата назначается сроком на 1 год следующего за отчетным, пропорционально за фактически отработанное время;

- педагогический работник, вновь принятый на работу, получает 30% от минимального размера оплаты труда до предоставления листа самооценки. Данный педагогический работник может предоставить на рассмотрение комиссии лист самооценки через месяц педагогической деятельности в дошкольном учреждении;

- если педагог осуществлял педагогическую деятельность в той же должности в другом дошкольном учреждении в течение отчетного периода, то он может предоставить в комиссию копию листа самоанализа для рассмотрения и установления выплаты по итогам работы за год.

3.4. С учетом фактических результатов работы, при снижении интенсивности труда, вынесении дисциплинарного взыскания с учетом мнения первичной профсоюзной организации ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера может быть досрочно пересмотрен или отменен.

В связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания в случаях нарушения:

- Устава дошкольного учреждения, Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Трудового Кодекса Российской Федерации;

- исполнительской дисциплины;

- не обеспечения условий безопасности осуществления образовательной деятельности, присмотра и ухода за воспитанниками (травматизм);

- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников, администрации дошкольного учреждения (при наличии подтверждающих документов, заявление на служебное расследование обращений граждан в дошкольного учреждения, акт или докладная);

Выплаты стимулирующего характера могут быть пересмотрены или отменены в отношении только тех входящих в состав его заработной платы выплат, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 процентов (изменения в ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации с 01.09.2025 года).

4. Единовременное премирование и оказание материальной помощи

4.1. В пределах фонда оплаты труда дошкольного учреждения:

4.1.1. могут выплачиваться единовременные премии:

к государственным праздникам – *до пяти тыс. рублей*;

к профессиональным праздникам – *до пяти тыс. рублей*;

в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 лет – *до пяти тыс. рублей.*

Выплаты единовременной премии работникам бюджетных учреждений образования рекомендуется осуществлять за счет средств, не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

• 4.1.2. по заявлению работника в целях социальной поддержки может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- *при наступлении смерти близких родственников* - *до пяти тыс. рублей*;

- *трудная жизненная ситуация* – *до пяти тыс. рублей*;

- *стихийные бедствия, чрезвычайная ситуация* - *до пяти тыс. рублей*;

Материальная помощь работнику может выплачиваться неоднократно в течение года.

4.2. Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производятся по решению заведующего дошкольным учреждением в соответствии с настоящим положением с *учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.*

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Для педагогических работников дошкольного учреждения может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в ДОУ.

5.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения на общих основаниях с

соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

№	Наименование должности	Средняя	Максимальная	Минимальная
1	Профессор	12000	15000	10000
2	Доктор наук	10000	12000	8000
3	Ассистент	8000	10000	6000
4	Секретарь	6000	8000	4000
5	Учитель	4000	6000	2000
6	Младший научный сотрудник	3000	4000	2000
7	Старший лаборант	2000	3000	1000
8	Лаборант	1500	2000	1000
9	Младший преподаватель	1000	1500	500
10	Специалист	800	1000	500
11	Младший специалист	600	800	400
12	Стажер	400	600	200
13	Ученик	200	400	100
14	Помощник	100	200	50
15	Стажер	50	100	20
16	Ученик	20	50	10
17	Помощник	10	20	5
18	Стажер	5	10	2
19	Ученик	2	5	1
20	Помощник	1	2	0,5
21	Стажер	0,5	1	0,2
22	Ученик	0,2	0,5	0,1
23	Помощник	0,1	0,2	0,05
24	Стажер	0,05	0,1	0,02
25	Ученик	0,02	0,05	0,01
26	Помощник	0,01	0,02	0,005
27	Стажер	0,005	0,01	0,002
28	Ученик	0,002	0,005	0,001
29	Помощник	0,001	0,002	0,0005
30	Стажер	0,0005	0,001	0,0002
31	Ученик	0,0002	0,0005	0,0001
32	Помощник	0,0001	0,0002	0,00005
33	Стажер	0,00005	0,0001	0,00002
34	Ученик	0,00002	0,00005	0,00001
35	Помощник	0,00001	0,00002	0,000005
36	Стажер	0,000005	0,00001	0,000002
37	Ученик	0,000002	0,000005	0,000001
38	Помощник	0,000001	0,000002	0,0000005
39	Стажер	0,0000005	0,000001	0,0000002
40	Ученик	0,0000002	0,0000005	0,0000001
41	Помощник	0,0000001	0,0000002	0,00000005
42	Стажер	0,00000005	0,0000001	0,00000002
43	Ученик	0,00000002	0,00000005	0,00000001
44	Помощник	0,00000001	0,00000002	0,000000005
45	Стажер	0,000000005	0,00000001	0,000000002
46	Ученик	0,000000002	0,000000005	0,000000001
47	Помощник	0,000000001	0,000000002	0,0000000005
48	Стажер	0,0000000005	0,000000001	0,0000000002
49	Ученик	0,0000000002	0,0000000005	0,0000000001
50	Помощник	0,0000000001	0,0000000002	0,00000000005
51	Стажер	0,00000000005	0,0000000001	0,00000000002
52	Ученик	0,00000000002	0,00000000005	0,00000000001
53	Помощник	0,00000000001	0,00000000002	0,000000000005
54	Стажер	0,000000000005	0,00000000001	0,000000000002
55	Ученик	0,000000000002	0,000000000005	0,000000000001
56	Помощник	0,000000000001	0,000000000002	0,0000000000005
57	Стажер	0,0000000000005	0,000000000001	0,0000000000002
58	Ученик	0,0000000000002	0,0000000000005	0,0000000000001
59	Помощник	0,0000000000001	0,0000000000002	0,00000000000005
60	Стажер	0,00000000000005	0,0000000000001	0,00000000000002
61	Ученик	0,00000000000002	0,00000000000005	0,00000000000001
62	Помощник	0,00000000000001	0,00000000000002	0,000000000000005
63	Стажер	0,000000000000005	0,00000000000001	0,000000000000002
64	Ученик	0,000000000000002	0,000000000000005	0,000000000000001
65	Помощник	0,000000000000001	0,000000000000002	0,0000000000000005
66	Стажер	0,0000000000000005	0,000000000000001	0,0000000000000002
67	Ученик	0,0000000000000002	0,0000000000000005	0,0000000000000001
68	Помощник	0,0000000000000001	0,0000000000000002	0,00000000000000005
69	Стажер	0,00000000000000005	0,0000000000000001	0,00000000000000002
70	Ученик	0,00000000000000002	0,00000000000000005	0,00000000000000001
71	Помощник	0,00000000000000001	0,00000000000000002	0,000000000000000005
72	Стажер	0,000000000000000005	0,00000000000000001	0,000000000000000002
73	Ученик	0,000000000000000002	0,000000000000000005	0,000000000000000001
74	Помощник	0,000000000000000001	0,000000000000000002	0,0000000000000000005
75	Стажер	0,0000000000000000005	0,000000000000000001	0,0000000000000000002
76	Ученик	0,0000000000000000002	0,0000000000000000005	0,0000000000000000001
77	Помощник	0,0000000000000000001	0,0000000000000000002	0,00000000000000000005
78	Стажер	0,00000000000000000005	0,0000000000000000001	0,00000000000000000002
79	Ученик	0,00000000000000000002	0,00000000000000000005	0,00000000000000000001
80	Помощник	0,00000000000000000001	0,00000000000000000002	0,000000000000000000005
81	Стажер	0,000000000000000000005	0,00000000000000000001	0,000000000000000000002
82	Ученик	0,000000000000000000002	0,000000000000000000005	0,000000000000000000001
83	Помощник	0,000000000000000000001	0,000000000000000000002	0,0000000000000000000005
84	Стажер	0,0000000000000000000005	0,000000000000000000001	0,0000000000000000000002
85	Ученик	0,0000000000000000000002	0,0000000000000000000005	0,0000000000000000000001
86	Помощник	0,0000000000000000000001	0,0000000000000000000002	0,00000000000000000000005
87	Стажер	0,00000000000000000000005	0,0000000000000000000001	0,00000000000000000000002
88	Ученик	0,00000000000000000000002	0,00000000000000000000005	0,00000000000000000000001
89	Помощник	0,00000000000000000000001	0,00000000000000000000002	0,000000000000000000000005
90	Стажер	0,000000000000000000000005	0,00000000000000000000001	0,000000000000000000000002
91	Ученик	0,000000000000000000000002	0,000000000000000000000005	0,000000000000000000000001
92	Помощник	0,000000000000000000000001	0,000000000000000000000002	0,0000000000000000000000005
93	Стажер	0,0000000000000000000000005	0,000000000000000000000001	0,0000000000000000000000002
94	Ученик	0,0000000000000000000000002	0,0000000000000000000000005	0,0000000000000000000000001
95	Помощник	0,0000000000000000000000001	0,0000000000000000000000002	0,00000000000000000000000005
96	Стажер	0,00000000000000000000000005	0,0000000000000000000000001	0,00000000000000000000000002
97	Ученик	0,00000000000000000000000002	0,00000000000000000000000005	0,00000000000000000000000001
98	Помощник	0,00000000000000000000000001	0,00000000000000000000000002	0,000000000000000000000000005
99	Стажер	0,000000000000000000000000005	0,00000000000000000000000001	0,000000000000000000000000002
100	Ученик	0,000000000000000000000000002	0,000000000000000000000000005	0,000000000000000000000000001

Лист самоанализа

показателей эффективности труда старшего воспитателя МБДОУ д/с №4

Ф.И.О. педагога:

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценка педагога	Оценка комиссии	итог
Качество и содержание образовательного процесса					
1	До 2	Наличие образовательной программы дошкольного образования разработанной в соответствии с ФГОС ДОУ: Имеется – 2 балла, не имеется 0 баллов			
2	До 10	Выступление педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах (каждый подкритерий): - на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном уровне – 2 балла - на региональном уровне – 3 балла - на федеральном уровне – 4 балла			
3	До 4	Участие в методической деятельности (каждый подкритерий по 1 баллу): - инновационные разработки - разработка программ, - разработка проектов, - оставление перспективных планов			
4	До 2	Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме, выполнение плана внутри учрежденческого контроля: полностью – 2 балла, частично – 1 балл, не выполнено - 0 баллов			
5	До 3	Соблюдение режима реализации образовательных областей в процессе детской деятельности да – 3 балла, нет 0 баллов			
6	До 3	Выполнение требований качества муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»: выполняется – 3 балла; частично выполняется – 1 балл; не выполняется – 0 баллов			
7	До 3	Организация аттестации педагогических работников: да - 3 балла, нет - 0 баллов			
8	До 6	Наличие действующего сайта: имеется 2 балла, не имеется 0 баллов; своевременность размещения на сайте информации: не реже 1 раз в 10 дней – 4 балла; не реже 1 раз в месяц – 2 балла; реже 1 раза в месяц – 1 балл; не размещается - 0 баллов;			
9	До 4	Подготовка призёров городских региональных межрегиональных конкурсов: да - 4 балла; участие – 2 балла; нет – 0 баллов			
10	До 5	Ведение общественной работы: да – 2 балла, нет 0 баллов; Участие в работе органов самоуправления: Да – 3 балла, нет 0 баллов			
11	До 2	Эффективность и качество исполнения управленческих			

		решений да – 2 балла, не всегда – 1 балл, нет – 0 баллов			
12	До 4	Систематическая работа с родителями по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребёнка да – 4 балла, не всегда – 2 балла, нет 0 баллов			
13	До 5	Повышение авторитета и имиджа ДОО (каждый подкритерий): - связь со СМИ – 1 балл, - участие в конференциях, семинарах – 1 балл, - методобъединениях – 1 балл, - конкурсах – 1 балл, - показ мастер-классов – 1 балл			
14	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
15	До 3	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
16	До 6	Участие в общественной жизни ДОУ			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			

Лист самоанализа

показателей эффективности труда воспитателя дошкольных групп МБДОУ д/с №4

Ф.И.О. педагога:

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценка педагога	Оценка комиссии	итог
Создание условий для физического здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 3	Положительная динамика, количества дней пребывания ребёнка в группе: - посещаемость свыше 83% -3 балла - посещаемость от 75 до 83% - 2 балла - посещаемость от 65 до 75% - 1 балл			
3	До 4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (по 1 баллу за подкритерий): - утренняя гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия, - закаливание, - мониторинг физического развития			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
5	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
6	До 4	Организация предметно-развивающей среды (по 1 баллу за каждый подкритерий): - оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие выносного материала, игрушек на прогулке, - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна			
7	До 5	Своевременное и качественное оформление документации (по 1 баллу за каждый подкритерий): - плановоспитательно-образовательной работы с детьми, - табеля посещаемости воспитанников, - учёт оздоровительных мероприятий, - протоколов родительских собраний, - сведений о родителях и детях			
8	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			

11	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
12	До 3	Замена отсутствующего воспитателя: постоянно 3 балла; Часто – 2 балла, редко (несколько раз в месяц) – 1 балл, нет – 0 баллов			
13	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
14	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
15	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
16	До 4	Повышение профессионального мастерства педагогов: - авторские разработки – 2 балла, - обмен опытом (мастер-классы) – 2 балла			
17	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОО: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
18	До 2	Активные формы работы: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
19	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
20	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
21	До 2	Работа с неблагополучными семьями: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
22	До 2	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
23	До 6	Участие в общественной жизни ДОО			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			

Лист самоанализа

показателей эффективности труда воспитателя групп раннего возраста МБДОУ д/с №4
Ф.И.О. педагога:

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценка педагога	Оценка комиссии	итог
Создание условий для физического здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 3	Создание условий для адаптации при поступлении детей: легкая – 3 балла; средняя – 2 балла; тяжелая – 0 баллов			
3	До 4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (по 1 баллу за подкритерий): - утренняя гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия, - закаливание, - мониторинг физического развития			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
5	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
6	До 4	Организация предметно-развивающей среды (по 1 баллу за каждый подкритерий): - оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие выносного материала, игрушек на прогулке, - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна			
7	До 5	Своевременное и качественное оформление документации (по 1 баллу за каждый подкритерий): - плана-воспитательно-образовательной работы с детьми, - табеля посещаемости воспитанников, - учёт оздоровительных мероприятий, - протоколов родительских собраний, - сведений о родителях и детях			
8	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			

11	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
12	До 3	Замена отсутствующего воспитателя: постоянно 3 балла; Часто – 2 балла, редко (несколько раз в месяц) – 1 балл, нет – 0 баллов			
13	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
14	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
15	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
16	До 4	Повышение профессионального мастерства педагогов: - авторские разработки – 2 балла, - обмен опытом (мастер-классы) – 2 балла			
17	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
18	До 2	Активные формы работы: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
19	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
20	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
21	До 2	Работа с неблагополучными семьями: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
22	До 2	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
23	До 6	Участие в общественной жизни ДОУ			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			

Лист самооанализа

показателей эффективности труда музыкального руководителя МБДОУ д/с №4

Ф.И.О. педагога:

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценк а педаго га	Оценка комисс ии	ито г
Создание условий для физического здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (по 2 баллу за подкритерий): - утренняя гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия,			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
3	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
4	До 6	Организация предметно-развивающей среды (по 1 баллу за каждый подкритерий): - оформление зала, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие используемого материала; - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна Эстетичность оформления музыкального зала: да – 2 балла, нет - 0 баллов			
5	До 4	Своевременное и качественное оформление документации (по 2 баллу за каждый подкритерий): - плана-воспитательно-образовательной работы с детьми, - подготовка сценариев;			
6	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
7	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
8	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 3	Замена отсутствующего воспитателя: постоянно 3 балла; Часто – 2 балла, редко (несколько раз в месяц) – 1 балл, нет – 0 баллов			
11	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
12	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
13	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0			

		баллов.			
14	До 4	Повышение профессионального мастерства педработников: - авторские разработки – 2 балла, - обмен опытом (мастер-классы) – 2 балла			
15	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДОУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
16	До 2	Активные формы работы: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
17	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
18	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
19	До 2	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
20	До 6	Участие в общественной жизни ДОУ			
21	До 4	Увеличение нагрузки (ясли)			
Максимальн ое количество баллов - 80		Итого:			

Лист самоанализа

показателей эффективности труда учителя - логопеда МБДОУ д/с №4

Ф.И.О. педагога:

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценк а педаго га	Оценка комисс ии	ито г
Создание условий для физического (психического) здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 4	Использование в работе здоровьесберегающих технологий (по 2 баллу за подкритерий): - артикуляционная гимнастика, - физкультурно-оздоровительные мероприятия,			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
3	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой адаптированной основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
4	До 6	Создание условий для проведения коррекционной работы (по 1 баллу за каждый подкритерий): - пополнение оснащения коррекционного кабинета, согласно реализуемой АООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие используемого материала; - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна. - создание картотек, игр и др. - помощь воспитателям в наполнении речевых уголков			
5	До 4	Своевременное и качественное оформление документации (по 1 баллу за каждый подкритерий): - плана коррекционной работы с детьми, - разработка индивидуальных коррекционных образовательных маршрутов; - статистическая отчетность; - диагностика и мониторинг коррекционного развития.			
6	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
7	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
8	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 3	Положительная динамика в снижении количества детей, состоящего на учете у данного специалиста: высокая - 3 балла; низкая – 1 балл, нет динамики – 0 баллов			
11	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					

12	До 6	Участие в различных мероприятиях: - в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
13	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
14	До 4	Повышение профессионального мастерства педработников: - разработка и проведение консультаций – 2 балла, - обмен опытом (проведение мастер-классов, семинаров - практикумов); – 2 балла			
15	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДООУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
16	До 2	Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др): да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
17	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
18	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
19	До 2	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
20	До 6	Участие в общественной жизни ДООУ			
21	До 4	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, творческих группах): да - 4 балла, нет - 0 баллов			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			

Лист самоанализа

показателей эффективности труда педагога - психолога МБДОУ д/с №4

Ф.И.О. педагога:

	балл	Показатели для определения эффективности труда педагогических работников	Оценк а педаго га	Оценка комисс ии	ито г
Создание условий для физического (психического) здоровья воспитанников					
1	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей: нет случаев – 2 балла; - один случай – 1 балл; - более одного случая – 0 баллов			
2	До 4	Использование в работе здоровьесберегающих технологий (по 2 баллу за подкритерий): - психологические тренинги, - физкультурно-оздоровительные мероприятия			
Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
3	До 2	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утверждённой адаптированной основной образовательной программе ДОО, разработанной с учётом ФГОС ДОО: да - 2 балла, нет – 0 баллов.			
4	До 6	Создание условий для проведения коррекционной работы (по 1 баллу за каждый подкритерий): - пополнение оснащения коррекционного кабинета, согласно реализуемой АООП ДОО и возрасту детей, - наличие нового авторского дидактического материала и пособия, - разнообразие используемого материала; - обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна. - создание картотек, игр и др. - помощь воспитателям в наполнении творческих уголков			
5	До 4	Своевременное и качественное оформление документации (по 1 баллу за каждый подкритерий): - плана коррекционной работы с детьми, - разработка индивидуальных коррекционных образовательных маршрутов; - статистическая отчетность; - диагностика и мониторинг коррекционного развития.			
6	До 2	Качественная подготовка к образовательному процессу: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
7	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
8	До 2	Использование ИКТ: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
9	До 2	Размещение информации и публикации по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО: да – 2 балла, не всегда – 1 балл; нет – 0 баллов.			
10	До 3	Положительная динамика уровня развития дошкольников в течение года: высокая - 3 балла; низкая – 1 балл, нет динамики – 0 баллов			
11	До 2	Инновационная деятельность: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
совершенствование профессионального уровня					
12	До 6	Участие в различных мероприятиях:			

		- в ДОО – 1 балл - в муниципальных – 2 балла - в региональных, межрегиональных – 3 балла			
13	До 2	Издание печатной информации и др.: да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
14	До 4	Повышение профессионального мастерства педработников: - разработка и проведение консультаций – 2 балла, - обмен опытом (проведение мастер-классов, семинаров - практикумов); – 2 балла			
15	До 18	Повышение профессиональной компетентности: - Наличие квалификационной категории первая – 5 баллов, высшая 8 баллов - Наличие высшего образования: имеется -5 баллов не имеется – 0 баллов Стаж в ДООУ: От 5 до 10 лет – 3 балла От 10 до 20 лет – 4 балла От 20 до 25 лет – 5 баллов От 25 лет и выше – 6 баллов			
использование инновационных форм взаимодействия с родителями					
16	До 2	Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др): да – 2 балла, нет – 0 баллов.			
17	До 2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации: - не реже 1 раз в месяц – 2 балла; - 1 раз в квартал – 1 балл; - нет – 0 баллов			
18	До 3	Отсутствие конфликтных ситуаций да – 3 балла, нет – 0 баллов.			
Исполнительская дисциплина (определяет руководитель)					
19	До 2	своевременная сдача документации и отчетности: да - 2 балла, нет - 0 баллов			
20	До 6	Участие в общественной жизни ДООУ			
21	До 4	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, творческих группах): да - 4 балла, нет - 0 баллов			
Максимальное количество баллов - 80		Итого:			

Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями работы в образовательных организациях

Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями работы в образовательных организациях	Размер выплат (процент от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы)*
1. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: 1.1. педагогическим работникам	20
1. Работа в учреждениях дошкольного образования (группах) компенсирующей направленности: 1.1. педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом 1.2. работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	20 15

*при наличии двух и более оснований размеры выплат (проценты) суммируются.

Пронумеровано и прошнуровано
и скреплено печатью
Лист № 4
Заведующий МБДОУ д/с №4
С.В. Селиверстов

