

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 «Ёжик» города Смоленска (далее – Детский сад) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», примерным положением об оплате труда работников по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным постановлением Администрации города Смоленска от 20.07.2020 № 1561-адм, Постановления Администрации города Смоленска от 16.08.2021 № 2077-адм и определяет:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 «Ёжик» города Смоленска (далее - Детский сад) по виду экономической деятельности «Образование»;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников Детского сада включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №32 «Ёжик».

1.3. Система оплаты труда устанавливается в Детском саду с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Смоленска;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного комитета;

- номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.4. Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, Администрации города Смоленска, Смоленского городского Совета, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда педагогическим работникам Детского сада сбалансирована таким образом, чтобы

- 60 процентов заработной платы направляется на выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы),

- 20 процентов - на выплаты стимулирующего характера, в том числе за достижение конкретных результатов их деятельности по показателям и критериям эффективности,
- 20 процентов - на выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

1.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

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

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

1.8. При оказании платных услуг могут применяться иные системы оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами.

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

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.11. При разработке системы оплаты труда в Детском саду устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в Детском саду, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал. Примерный перечень должностей работников учреждения по виду экономической деятельности «Образование», относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Детского сада должна составлять не более 40 процентов.

Заработная плата работника административно-управленческого персонала по месту основной работы, как правило, не должна превышать заработную плату руководителя учреждения.

## **2. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

2.1. Условия оплаты труда работников Детского сада устанавливаются в трудовом договоре.

2.2. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Заработная плата работников Детского сада состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждений устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы указанных работников.

При расчете размеров должностных окладов педагогический стаж рассчитывается в соответствии с Перечнем учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений, приведенным в **приложении № 2** к настоящему Положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования

и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждений приведены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Детского сада, занимающих должности рабочих и служащих общепрофессиональных должностей и профессий, устанавливаются локальными нормативными актами Детского сада с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников Детского сада, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных в **приложении № 5** к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников Детского сада повышаются в следующих размерах:

- на 20 процентов - за работу в группах, реализующих адаптированную основную образовательную программу для детей с ограниченными возможностями здоровья;

Перечень работников, которым могут повышаться на 20 процентов оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), и конкретный размер повышения должностных окладов определяются заведующим Детским садом с учетом мнения профсоюзного комитета, в зависимости от формы (учебный, воспитательный процесс или другие виды) и продолжительности работы с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья.

Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников Детского сада повышаются:

- на 35 процентов - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- на 40 процентов - работникам и педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель»;

- на 30 процентов - работникам, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»; педагогическим работникам и специалистам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышение должностных окладов (ставок заработной платы) за наличие почетного звания устанавливается только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

2.6. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктом 2.4 настоящего раздела, образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

В случаях когда работникам Детского сада предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, должностной оклад повышается по сумме оснований.

Перечень работников, которым предусмотрено повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Детского сада.

2.7. Ежемесячные выплаты работникам Детского сада, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер России», выплачиваются из бюджета города Смоленска в размере 1100 рублей.

2.8. Младшим воспитателям Детского сада, заработная плата которых финансируется за счет бюджета города Смоленска, выплачивается в пределах формируемого фонда оплаты труда

ежемесячная денежная доплата в размере 500 рублей. Право на получение ежемесячной денежной доплаты имеют работники, работающие по основной должности в пределах одной ставки, исходя из фактически отработанного времени.

Работникам Детского сада, заработная плата которых финансируется за счет бюджета города Смоленска, выплачивается в пределах формируемого фонда оплаты труда ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей. Право на получение ежемесячной денежной выплаты имеют вышеуказанные работники, работающие по основной должности в пределах одной ставки, исходя из фактически отработанного времени.

Ежемесячная денежная доплата в размере 500 рублей, ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.9. Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждениях, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

2.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 3 и 4 настоящего Положения.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата за сверхурочную работу;
- доплаты работнику учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу, не входящую в его должностные обязанности;
- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со **статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации** в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

**3.4.** Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со **статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации**.

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

**3.5.** Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со **статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации**.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

**3.6.** Оплата за работу в ночное время производится работникам Детского сада за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

**Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.**

Конкретный размер оплаты труда работникам Детского сада за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**3.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со **статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации**.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**3.8.** Порядок применения выплат за работу не входящую в должностные обязанности определен в **приложении № 6**

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**4.1.** В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в Детском саду показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

**4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:**

- надбавка за сложность или напряженность, за интенсивность в работе;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии и вознаграждения.

Критерии и показатели выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Порядком «О распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» **приложение № 7.**

4.3. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня в ходе педагогической деятельности доплата не устанавливается. Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

4.4. Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 4000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня в ходе педагогической деятельности доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

4.5. Повышение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным пунктам и 4.1-4.4 настоящего раздела, не образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемых при исчислении заработной платы.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Детского сада применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Детском саду.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.2. Размер коэффициентов почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Детском саду, определяется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Воспитанники в учреждениях	0,08	0,06	0,04

**Примечания:**

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), установленных разделом 2 настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящей таблицей.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящей таблицей для профессоров, докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящей таблицей для доцентов, кандидатов наук.

3. В размер коэффициента почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

## **6. ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ В ФОНДЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Порядок использования средств экономии по фонду оплаты труда определяется руководителем с учетом мотивированного мнения ПК в зависимости от объема экономии по фонду оплаты труда и ситуации, сложившейся у работников в соответствии с приложением № 8 настоящего Положения.

## **7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

7.1. Детский сад формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, ежегодно составляют тарификационные списки работников по форме согласно приложения 6 к настоящему Положению. Тарификационные списки и штатное расписание утверждаются заведующим Детским садом.

7.2. Фонд оплаты труда Детского сада состоит из базовой части и стимулирующей.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по **должностным окладам и выплатам компенсационного характера.**

**Стимулирующая часть фонда оплаты труда для руководителей учреждений, педагогических работников составляет от 1 до 30 процентов.**

Детский сад в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно определяют размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления. Стимулирующая часть фонда оплаты труда для вспомогательного персонала составляет 18 процентов.

7.3. Фонд оплаты труда работников Детского сада формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям на финансовое обеспечение выполнения учреждениями муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

**Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик» формируется на календарный год.**



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад №32  
 «Ёжик» города Смоленска по  
 виду экономической  
 деятельности «Образование»

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
 должностей работников муниципальных бюджетных  
 дошкольных образовательных учреждений города Смоленска  
 по виду экономической деятельности «Образование»,  
 относимых к административно-управленческому  
 и вспомогательному персоналу

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
<b>Заведующий, заместитель заведующего</b>	<b>Вахтер,</b> <b>грузчик,</b> <b>дворник,</b> <b>делопроизводитель,</b> <b>заведующий хозяйством,</b> <b>инженер,</b> <b>инструктор по лечебной физкультуре,</b> <b>кастелянша,</b> <b>кладовщик,</b> <b>кухонный рабочий,</b> <b>машинист по стирке и ремонту спецодежды,</b> <b>медицинская сестра,</b> <b>медицинская сестра бассейна,</b> <b>медицинская сестра по массажу,</b> <b>механик спецаппаратуры,</b> <b>младший воспитатель,</b> <b>оператор котельной,</b> <b>повар,</b> <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,</b> <b>специалист по охране труда,</b> <b>сторож,</b> <b>уборщик производственных и служебных помещений,</b> <b>шеф-повар</b>

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад №32  
 «Ёжик» города Смоленска по виду  
 экономической деятельности  
 «Образование»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование»**

№ п/п	Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние военные образовательные организации, учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной
		работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники):

	<p>практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
--	--

**Примечание.** В стаж включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад №32  
 «Ёжик» города Смоленска по виду  
 экономической деятельности  
 «Образование»

**ПОРЯДОК**

**зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также  
 времени обучения в учреждениях высшего  
 и среднего профессионального образования и службы  
 в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
  - 1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.
  - 1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
  - 2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.
  - 2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных учреждений (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.
  - 2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
  - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
  - учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
  - учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных

предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад №32  
 «Ёжик» города Смоленска по виду  
 экономической деятельности  
 «Образование»

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов (ставок заработной платы)**  
**педагогических работников муниципальных бюджетных**  
**дошкольных образовательных учреждений города Смоленска**  
**по виду экономической деятельности «Образование»**

(рублей)

№ п/п	Педагогические работники	Размер должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от стажа педагогической работы				
		до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	20 лет и более
	1. Работники, имеющие высшее образование					
1.1.	Педагогические работники, обеспечивающие реализацию образовательных программ дошкольного образования:					
	без категории	8224	9443	10255	10661	11067
	первая квалификационная категория	9849	11067	11878	12285	12691
	высшая квалификационная категория	10661	11878	12691	13097	13503
	2. Работники, имеющие среднее профессиональное образование					
2.1.	Педагогические работники, обеспечивающие реализацию образовательных программ дошкольного образования:					
	без категории	7141	8197	8901	9253	9605
	первая квалификационная категория	8549	9605	10309	10661	11012
	высшая квалификационная категория	9253	10309	11013	11364	11716

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад №32  
 «Ёжик» города Смоленска по виду  
 экономической деятельности  
 «Образование»

**РАЗМЕРЫ**

**минимальных окладов (должностных окладов) работников  
 муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений города  
 Смоленска по виду экономической деятельности «Образование», занимающих  
 должности рабочих и служащих общепромышленных должностей и профессий**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
Вахтер	общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Грузчик	общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Дворник	общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Делопроизводитель	общепромышленные должности служащих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Заведующий хозяйством	общепромышленные должности служащих второго уровня	2-й квалификационный уровень	4748
Кастелянша	общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Кладовщик	общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Кухонный рабочий	общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	3424
Медицинская сестра	средний медицинский и фармацевтический персонал	3-й квалификационный уровень	5449
Младший воспитатель	должности работников учебно-вспомогательного	1-й квалификационный уровень	3870

	персонала второго уровня		
Повар (разряды 1-3-й)	общеотраслевые профессии первого уровня рабочих	1-й квалификационный уровень	3424
Повар (разряды 4-й, 5-й)	общеотраслевые профессии второго уровня рабочих	1-й квалификационный уровень	3873
Повар (разряд 6-й)	общеотраслевые профессии второго уровня рабочих	2-й квалификационный уровень	4167
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 1-3-й)	общеотраслевые профессии первого уровня рабочих	1-й квалификационный уровень	3424
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряды 4-й, 5-й)	общеотраслевые профессии второго уровня рабочих	1-й квалификационный уровень	3873
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (разряд 6-й)	общеотраслевые профессии второго уровня рабочих	2-й квалификационный уровень	4167
Сторож	общеотраслевые профессии первого уровня рабочих	1-й квалификационный уровень	3324
Уборщик производственных и служебных помещений	общеотраслевые профессии первого уровня рабочих	1-й квалификационный уровень	3424
Шеф-повар	общеотраслевые профессии второго уровня рабочих	4-й квалификационный уровень	5060



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**

к Положению  
 об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного  
 учреждения «Детский сад №32  
 «Ёжик» города Смоленска по виду  
 экономической деятельности  
 «Образование»

**ПОРЯДОК  
 ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ  
 РАБОТНИКОВ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий Порядок выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работников (далее – Порядок) МБДОУ «Детский сад №32 «Ёжик» (далее – Детский сад) разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, со статьей 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации города Смоленска от 07.07.2019 года № 1452-адм «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование», письмо Министерства труда Российской Федерации от 04.03.1993 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, находящихся на бюджетном финансировании», Уставом МБДОУ «Детский сад №32 «Ёжик», Коллективным договором МБДОУ «Детский сад №32 «Ёжик», штатным расписанием МБДОУ «Детский сад №32 «Ёжик».

1.2. Настоящий Порядок определяет порядок выплат за работу, не входящую в функциональные обязанности работников.

1.3. Размеры выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы, нагрузке.

1.4 Выплаты производятся работникам ежемесячно.

1.5. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Порядком, сохраняются.

1.6. Настоящий Порядок вступает в силу после его согласования с членами профсоюзного комитета Детского сада и утверждения приказом заведующего.

**2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК РАБОТНИКАМ  
 ДЕТСКОГО САДА.**

Размеры выплат за работу, не входящую в должностные обязанности устанавливаются работникам Детского сада в соответствии с занимаемой должностью, перечнем выполняемых ими работ в процентном отношении к 1,0 ставке должностного оклада или базового должностного оклада в соответствии с таблицей:

<b>Должность</b>	<b>Не должностные, нефункциональные обязанности</b>
<b>1. Заместитель заведующего по УВР</b>	1. Работа в условиях 2-х корпусов- 20% 2. За ведение базы данных персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования и предоставления индивидуальных сведений работников в Пенсионный фонд РФ -20% 3. Ведение архивной документации, учет, ведение и хранение трудовых книжек, ведение документации по кадрам – 20% 4. Работа с электронной почтой- 10%
<b>2. Старший воспитатель</b>	1. За заполнение листков нетрудоспособности- 10% 2. Заведование кабинетами узких специалистов, музеями, организация

	<p>выставок – 10%</p> <p>3. За оформление документации по платным образовательным услугам, аренде (ведение табеля, оформление квитанций, актов, сметных расчетов) – 10%</p>
<b>3. Воспитатель</b>	<p>1. Работа в условиях 2-х корпусов – 5%</p> <p>2. Ведение и подготовка документации (табелей), связанной с оплатой за детский сад для предоставления в МКУ «ЦБ» - 5%</p> <p>3. За обеспечение контроля за внесением оплаты за присмотр и уход, платные образовательные услуги (сбор квитанций, информирование родителей) -5%</p>
<b>4. Педагог дополнительного образования</b>	<p>1. Работа в условиях 2-х корпусов в течение смены – 10%</p>
<b>5.Музыкальный руководитель</b>	<p>1. Работа в условиях 2-х корпусов в течение смены – 10%</p>
<b>6. Инструктор по физической культуре</b>	<p>1 Работа в условиях 2-х корпусов в течение смены – 10%</p>
<b>7. Педагог-психолог</b>	<p>1.Работа в условиях 2-х корпусов в течение смены -10%</p> <p>2. Интенсивность труда (увеличение объема выполняемой работы) – 5%</p>
<b>8. Учитель – логопед</b>	<p>1.Работа в условиях 2-х корпусов в течение смены -5%</p> <p>2. Интенсивность труда (увеличение объема выполняемой работы) – 7%</p>
<b>9.Заведующий хозяйством</b>	<p>1.Ликвидация последствий аварийных ситуаций-10%</p> <p>2. Разъездной характер работы -10%</p>
<b>10.Младший воспитатель</b>	<p>1. Участие в образовательном процессе-до 5%:</p> <p>2. Участие в проведении ремонтных работ-5%;</p> <p>3. Участие в утренниках для детей –5%</p> <p>4.Оформление игровых участков –5%</p>
<b>11.Кастелянша</b>	<p>1.Изготовление материала для детских уголков- 15%,</p> <p>2.Помощь в одевании детей младшего возраста- 5%</p>
<b>12.Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	<p>1. Стирка штор, тюля и костюмов для утренников вручную – 20% ;</p> <p>2. Участие в ремонтных работах –5%;</p> <p>3. Работа в цветнике – 5%</p>
<b>13. Шеф – повар, повар</b>	<p>1. Участие в ремонтных работах –15%</p> <p>2. Приготовление праздничных блюд для детей –15%</p>
<b>14. Кухонный рабочий</b>	<p>1. Участие в ремонтных работах –15%</p> <p>2. Перенос продуктов питания из кладовой на пищеблок –15%</p>
<b>15. Кладовщик</b>	<p>1.Очистка крыльца и подъездов для спецтранспорта (продукты питания) от снега, наледи, уборка кладовой –20%</p> <p>2.Перенос продуктов из кладовой на пищеблоку 2-х корпусов- 20%</p>
<b>16. Уборщик производственных и служебных помещений</b>	<p>1.Участие в ремонтных работах- 10%,</p> <p>2.Работа в уголке комнатных растений- 10%</p>
<b>17. Дворник</b>	<p>1. Увеличение объема работ, связанных с ликвидацией снежных заносов при обильных снегопадах (в том числе в выходные и праздничные дни)- 20%;</p> <p>2.Обрезка кустов, деревьев, покос травы- 20%</p>
<b>18.Вахтер</b>	<p>1 Изготовление оборудования для нужд детского сада- 250%</p> <p>2. Выполнение ремонтных работ- 250%</p>
<b>19.Сторож</b>	<p>1.Уход за растениями в уголках природы в выходные и праздничные дни – 5%.</p>
<b>20.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	<p>1.Использование личного транспорта, оборудования и инструмента работника- 15%</p> <p>2. Чистка канализационных колодцев на территории ДОУ- 15%</p> <p>3. Покраска запасных пожарных лестниц –15%</p>
<b>21.Социальный педагог</b>	<p>1. Сложность, напряженность и интенсивность труда, связанная с увеличением объема выполняемой работы по оформлению личных дел воспитанников (льготы, компенсация, ведение базы ЕГИССО) – 30%</p>

### **3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

3.1. Надбавки и доплаты тарифицируются на учебный год и могут изменяться (как повышаться, так и понижаться).

При этом работник должен быть письменно предупрежден об изменении доплаты в сторону снижения не позднее, чем за 2 недели.

3.2. Все выплаты производятся в пределах выделенного фонда.

3.3. Все выплаты входят в минимальный размер оплаты труда.

3.4. Неиспользованная сумма компенсационных выплат фонда оплаты труда переходит в фонд экономии.

3.5. Настоящий Порядок может изменяться или дополняться. Все изменения или дополнения вступают в силу после их согласования с членами профсоюзного комитета Детского сада и утверждения приказом заведующего.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №32  
«Ёжик» города Смоленска по виду  
экономической деятельности  
«Образование»

**ПОРЯДОК  
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД №32 «ЁЖИК» ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий Порядок о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 «Ёжик» города Смоленска (далее – Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; областными законами от 21.12.2017 № 153-з «О методике распределения в 2018 году и плановом периоде 2019 и 2020 годов субвенции, предоставляемой бюджетам муниципальных районов и городских округов Смоленской области из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)», от 21.12.2017 № 154-з «О методике распределения в 2018 году и плановом периоде 2019 и 2020 годов субвенции, предоставляемой бюджетам муниципальных районов и городских округов Смоленской области из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)»; постановлением Администрации Смоленской области от 31.12.2013 № 1177 «Об утверждении Порядка расходования субвенций бюджетам муниципальных районов Смоленской области, бюджетам городских округов Смоленской области на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)»; постановлением Администрации Смоленской области от 31.12.2013 № 1191 «Об утверждении Порядка расходования субвенций бюджетам муниципальных районов Смоленской области, бюджетам городских округов Смоленской области на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)»; постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2016 № 732 «О

нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях всех уровней общего образования (за исключением дошкольного образования), расположенных в сельских и городских населенных пунктах, на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)»; постановлением Главы города Смоленска от 29.06.2006 № 1789 «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Смоленска»; постановлением Администрации города Смоленска от 11.01.2018 № 3-адм «О внесении изменений в постановление Администрации города Смоленска от 18.03.2015 № 415-адм «Об утверждении Порядка распределения в 2015 году и плановом периоде 2016 и 2017 годов средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях города Смоленска, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг); Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»; рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н в редакции приказа Минтруда России от 20.02. 2014 № 103н; приказом управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 17.01.2018 № 15 «Об утверждении распределения средств субвенции в 2018 году».

2. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

## **2. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

1. Выплаты стимулирующего характера производятся педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.
2. В основе определения размера стимулирующей выплаты – показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения.
3. На основании результатов мониторинга деятельности устанавливается размер выплаты педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов.
4. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы педагога за квартал или (по мере необходимости) иной период.
5. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников принимает Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

## **3. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

1. Комиссия создается решением Педагогического совета, которое утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.
2. Основная цель Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в соответствии с утвержденными показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников.
3. К компетенции Комиссии относятся:
  - проведение мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников;
  - подведение итогов профессиональной деятельности педагогических работников (подсчет полученных баллов);

- определение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности педагогического работника;
  - расчет размера выплат стимулирующего характера конкретному педагогическому работнику по итогам работы за квартал или (по мере необходимости) иной период.
4. В состав комиссии входят члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, представители выборных профсоюзных органов. Численность состава комиссии не менее 5 человек.
  5. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель планирует и организует работу Комиссии, проводит заседания.
  6. Секретарь Комиссии ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговые протоколы результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период, протоколы расчета выплат стимулирующего характера конкретным педагогическим работникам выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.
  7. Заседания Комиссии проводятся ежеквартально, каждый третий вторник последнего месяца квартала, при необходимости проводятся дополнительные заседания.
  8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.
  9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.
  10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается членами Комиссии.

#### **4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

1. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников служит самоанализ.
2. Педагогические работники самостоятельно анализируют результаты своей профессиональной деятельности на основе утвержденных приказом руководителя образовательного учреждения показателей и критериев эффективности деятельности и заполняют оценочные листы эффективности деятельности.
3. Оценочные листы эффективности деятельности педагогических работников проверяет заместитель руководителя образовательного учреждения (старший воспитатель), курирующий направления деятельности конкретного педагогического работника. Заместитель руководителя образовательного учреждения (старший воспитатель) подтверждает достоверность предоставленных результатов деятельности работника, заверяя их подписью в оценочном листе.
4. В случаях выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же показателя принимаются меры по приведению оценки к одному значению. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносятся исправления, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. Заместитель руководителя образовательного учреждения (старший воспитатель), курирующий направления деятельности конкретного педагогического работника, передает оценочные листы эффективности деятельности педагогических работников в Комиссию.
5. По окончании работы Комиссии педагогические работники знакомятся с итоговым протоколом результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период, в котором отражены суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику.
6. В случае несогласия педагогических работников с итоговым баллом каждый имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи педагогическими работниками заявлений может быть

только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявления педагогических работников и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

7. Учреждение самостоятельно определяет «денежный вес» одного балла оценки эффективности деятельности педагогических работников, для определения выплат стимулирующего характера, подсчёт количества баллов по итогам отчетного периода (квартал или (по мере необходимости) иной период) производится Комиссией не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода на основании протокола результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период, в котором отражается количество баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику.

8. Ознакомление педагогических работников с итоговым протоколом заседания Комиссии проводится в индивидуальном порядке в течение одного дня после заседания Комиссии.

9. На основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера заведующий ДОО издает приказ о стимулирующих выплатах в течение трех дней после заседания комиссии.

## **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

1. Не менее 60% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников за интенсивность и результаты деятельности педагогического коллектива по итогам отчетного периода распределяется между всеми педагогическими работниками за фактически отработанное время в отчетном периоде.

2. Оставшаяся стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников распределяется с учетом показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений, утвержденных руководителем образовательного учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников разрабатываются педагогическим коллективом на основании примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений (Приложение).

Размер выплат стимулирующего характера конкретному педагогическому работнику определяется по итогам мониторинга его профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период (квартал или (по мере необходимости) иной период), с учетом цены одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и рассчитывается по формуле:  $S = A \times D$ , где:

**S**– размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику образовательного учреждения;

**A**– цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников;

**D** – итоговое количество баллов, отражённое в итоговом оценочном листе результативности работы работников.

Учреждение самостоятельно определяет «Денежный вес» одного балла оценки эффективности деятельности педагогических работников.

**Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя**

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника профессионального педагогического	Критерии оценки результатов деятельности	Количество баллов
<b>I.</b>	<b>Направление - РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ</b>		
1.1	Реализация краткосрочных проектов	наличие и реализация проекта на период от 5 дней до 1 месяца	1 проект – 3 балла; но не более 3-х проектов
1.2	Реализация долгосрочных проектов	наличие и реализация проекта на период от 2 месяцев до 3 лет	1 проект – 4 балла; но не более 2-х проектов
<b>II</b>	<b>Направление - ОРГАНИЗАЦИЯ (УЧАСТИЕ) СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ, МОНИТОРИНГА ДОСТИЖЕНИЙ ВОСПИТАННИКОВ</b>		
2.1	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижениях обучающихся	обобщение и систематизация результатов проведения мониторинга	3 балла
2.2	Уровень освоения основной образовательной программы дошкольного образования ДОУ	разработка документации для проведения мониторинга	5 баллов
<b>III</b>	<b>Направление - РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ)</b>		
3.1	Совместные мероприятия с семьями воспитанников	проведение мероприятий в нетрадиционной форме	6 баллов
3.2	Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб	отсутствие	1 балл
3.3	Положительная оценка труда педагогов родителями (законными представителями)	положительный письменный отзыв (благодарственное письмо, отзыв в прессе, на сайте и др)	5 баллов за каждый
3.4	Организация мероприятий с социально неблагополучными семьями	успешное сопровождение социально-неблагополучной семьи	2 балла
<b>IV</b>	<b>Направление - УЧАСТИЕ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
4.1	Работа в составе творческих групп, методических объединений	на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.2	Руководство методическим объединением / мастерской педагогического опыта.	на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.3	Участие в различных формах распространения передового педагогического опыта (конференциях, семинарах, мастер-классах, открытых мероприятиях и т.п.)	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	на муниципальном уровне	5 баллов за каждый



		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.5	Участие в инновационных площадках.	руководство	10 баллов
		член рабочей группы	5 баллов
<b>V</b>	<b>Направление - ОРГАНИЗАЦИЯ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ И СПОРТИВНОЙ РАБОТЫ</b>		
5.1	Реализация мероприятий, способствующих безопасности, сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников (спортивные праздники, дни здоровья и т.п.)	использование нетрадиционных форм организации мероприятий	5 баллов
		привлечение социальных партнёров в образовательный процесс	6 баллов
5.2	Отсутствие случаев травматизма во время проведения образовательного процесса	отсутствие	1 балл
<b>VI</b>	<b>Направление – ОСОБЫЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ</b>		
6.1	Организация мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей)	использование нетрадиционных форм организации мероприятий	10 баллов
6.2	Своевременное обновление сайта ДОУ	подготовка материалов для размещения на сайте	3 балла
<b>VII</b>	<b>Выплаты за интенсивность и результаты деятельности педагогического коллектива по итогам отчетного периода</b>		
7.1	Интенсивность, сложность и напряженность педагогического процесса – от 2 до 40 баллов в зависимости от размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (количество баллов может изменяться пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде).		

**Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности воспитателя**

№ п/п	Наименование показателей эффективности профессиональной деятельности педагогического работника	Критерии оценки результатов деятельности	Количество баллов
<b>I.</b>	<b>Направление - РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ</b>		
1.1	Реализация краткосрочных проектов	наличие и реализация проекта на период от 5 дней до 1 месяца	1 проект – 3 балла; но не более 3-х проектов
1.2	Реализация долгосрочных проектов	наличие и реализация проекта на период от 2 месяцев до 3 лет	1 проект – 4 балла; но не более 2-х проектов
1.3	Реализация авторских программ	наличие и реализация авторской программы за рамками образовательной программы ДОУ	10 баллов
1.4	Разработка индивидуальных образовательных программ для работы с одаренными детьми	наличие и реализация программы	10 баллов за каждую
1.5	Разработка адаптированных образовательных программ для работы с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами	разработка индивидуальных маршрутов	5 баллов за каждый

1.6	Оформление портфолио на воспитанников	постоянное обновление и пополнение	7 баллов за каждое
<b>II</b>	<b>Направление - ОРГАНИЗАЦИЯ (УЧАСТИЕ) СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ, МОНИТОРИНГА ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>		
2.1	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижениях обучающихся	наличие документов, подтверждающих проведение мониторинга	3 балла
2.2	Уровень освоения основной образовательной программы дошкольного образования ДОУ	положительная динамика относительно предшествующего периода	5 баллов
2.3	Уровень освоения дополнительных образовательных программ	положительная динамика относительно предшествующего периода	5 баллов
<b>III</b>	<b>Направление -РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ</b>		
3.1	Совместные мероприятия с семьями воспитанников	проведение мероприятий в нетрадиционной форме	5 баллов
3.2	Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб	отсутствие	1 балл
3.3	Положительная оценка труда педагогов родителями (законными представителями)	положительный письменный отзыв (благодарственное письмо, отзыв в прессе, на сайте и др)	5 баллов за каждый
		удовлетворенность родителей(законных представителей) качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования ежеквартально) 80-90% 90-100%	4 балла 5 баллов
3.4	Организация мероприятий с детьми из социально неблагополучных семей	успешное сопровождение социально-неблагополучной семьи	2 балла
<b>IV</b>	<b>Направление - УЧАСТИЕ ПЕДАГОГА В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
4.1	Разработка основной образовательной программы	высокий уровень реализации рабочей программы	3 балла
4.2	Работа в составе творческих групп, методических объединений	на уровне ДОУ	2 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.3	Руководство методическим объединением / мастерской педагогического опыта.	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.4	Участие педагогического работника в различных формах распространения передового педагогического опыта (конференциях, семинарах, мастер-классах, открытых мероприятиях и т.п.)	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.5	Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый

4.6	Наставничество	сопровождение пед. деятельности молодого специалиста	5 баллов
4.7	Участие в инновационных площадках.	руководство	10 баллов
		член рабочей группы	5 баллов
4.8	Подготовка педагогами воспитанников для участия в конкурсах, фестивалях и др.	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
		на федеральном уровне	12 баллов за каждый
4.9	Участие в работе ППК (психолого-педагогическая комиссия)	подготовка документов	3 балла
<b>V</b>	<b>Направление - ОРГАНИЗАЦИЯ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ И СПОРТИВНОЙ РАБОТЫ</b>		
5.1	Реализация мероприятий, способствующих безопасности, сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников (спортивные праздники, дни здоровья и т.п.)	использование нетрадиционных форм организации мероприятий	5 баллов
5.2	Отсутствие случаев травматизма во время проведения образовательного процесса	отсутствие	1 балл
<b>VI</b>	<b>НАПРАВЛЕНИЕ - СОЗДАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ (ОФОРМЛЕНИЕ КАБИНЕТА, ГРУППЫ, МУЗЕЯ И ДР.)</b>		
6.1	Создание, обновление, обогащение развивающей предметно-пространственной среды, дидактических пособий, методического и информационного материала в группах, кабинетах, музеях и др.	создание нового	5 баллов
		обновление	2 балла
		пополнение имеющегося	1 балл
		наличие нетрадиционного оборудования	4 балла
<b>VII</b>	<b>Выплаты за интенсивность и результаты деятельности педагогического коллектива по итогам отчетного периода</b>		
7.1	Интенсивность, сложность и напряженность педагогического процесса – от 2 до 40 баллов в зависимости от размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (количество баллов может изменяться пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде).		

**Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности узких специалистов**

№ п/п	Наименование показателей эффективности профессиональной деятельности педагогического работника	Критерии оценки результатов деятельности	Количество баллов
<b>I.</b>	<b>Направление - РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ</b>		
1.1	Реализация краткосрочных проектов	наличие и реализация проекта на период от 5 дней до 1 месяца	1 проект – 3 балла; но не более 3-х проектов
1.2	Реализация долгосрочных проектов	наличие и реализация проекта на период от 2 месяцев до 3 лет	1 проект – 4 балла; но не более 2-х проектов
1.3	Реализация авторских программ	наличие и реализация авторской программы за рамками	10 баллов

		образовательной программы ДОУ	
1.4	Разработка индивидуальных образовательных программ для работы с одаренными детьми	наличие и реализация программы	10 баллов за каждую
1.5	Разработка адаптированных образовательных программ для работы с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами	разработка индивидуальных маршрутов	5 баллов за каждый
1.6	Участие в пополнении портфолио на воспитанников	постоянное обновление и пополнение	3 балла за каждое
<b>II</b>	<b>Направление - ОРГАНИЗАЦИЯ (УЧАСТИЕ) СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ, МОНИТОРИНГА ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>		
2.1	Участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижениях обучающихся	наличие документов, подтверждающих проведение мониторинга	3 балла
2.2	Уровень освоения основной образовательной программы дошкольного образования ДОУ	положительная динамика относительно предшествующего периода	5 баллов
2.3	Уровень освоения дополнительных образовательных программ	положительная динамика относительно предшествующего периода	5 баллов
<b>III</b>	<b>Направление - РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ</b>		
3.1	Совместные мероприятия с семьями воспитанников	проведение мероприятий в нетрадиционной форме	5 баллов
3.2	Отсутствие (наличие) обоснованных жалоб	отсутствие	1 балл
3.3	Положительная оценка труда педагогов родителями (законными представителями)	положительный письменный отзыв (благодарственное письмо, отзыв в прессе, на сайте и др)	5 баллов за каждый
3.4	Организация мероприятий с детьми из социально неблагополучных семей	успешное сопровождение социально-неблагополучной семьи	2 балла
<b>IV</b>	<b>Направление - УЧАСТИЕ ПЕДАГОГА В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>		
4.1	Разработка основной образовательной программы	высокий уровень реализации рабочей программы	3 балла
4.2	Работа в составе творческих групп, методических объединений	на уровне ДОУ	2 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.3	Руководство методическим объединением / мастерской педагогического опыта.	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.4	Участие педагогического работника в различных формах распространения передового педагогического опыта (конференциях, семинарах, мастер-классах, открытых мероприятиях и т.п.)	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.5	Участие педагогического работника в конкурсах	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый

	профессионального мастерства	на региональном уровне	10 баллов за каждый
4.6	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей	своевременное выявление детей с проблемами в развитии	5 баллов
4.7	Участие в инновационных площадках.	руководство	10 баллов
		член рабочей группы	5 баллов
4.8	Подготовка педагогами воспитанников для участия в конкурсах, фестивалях и др.	на уровне ДОУ	3 балла за каждый
		на муниципальном уровне	5 баллов за каждый
		на региональном уровне	10 баллов за каждый
		на федеральном уровне	12 баллов за каждый
<b>V</b>	<b>Направление - ОРГАНИЗАЦИЯ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ И СПОРТИВНОЙ РАБОТЫ</b>		
5.1	Реализация мероприятий, способствующих безопасности, сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников (спортивные праздники, дни здоровья и т.п.)	использование нетрадиционных форм организации мероприятий	5 баллов
5.2	Отсутствие случаев травматизма во время проведения образовательного процесса	отсутствие	1 балл
<b>VI</b>	<b>Направление - СОЗДАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ (ОФОРМЛЕНИЕ КАБИНЕТА, ГРУППЫ, МУЗЕЯ И ДР.)</b>		
6.1	Создание, обновление, обогащение развивающей предметно-пространственной среды, дидактических пособий, методического и информационного материала в группах, кабинетах, музеях и др.	создание нового	5 баллов
		обновление	2 балла
		пополнение имеющегося	1 балл
		наличие нетрадиционного оборудования	4 балла
<b>VII</b>	<b>Выплаты за интенсивность и результаты деятельности педагогического коллектива по итогам отчетного периода</b>		
7.1	Интенсивность, сложность и напряженность педагогического процесса – <b>от 2 до 40 баллов</b> в зависимости от размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (количество баллов может изменяться пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде).		

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Виды и размеры доплат стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом учебного года.
- 1.2. Не используемая часть фонда стимулирующего характера переходит в фонд экономии заработной платы.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №8**

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №32  
«Ёжик» города Смоленска по  
виду экономической деятельности  
«Образование»

**ПОРЯДОК  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ПО ФОНДУ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 32 «ЁЖИК» ГОРОДА  
СМОЛЕНСКА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Порядок вводится в целях материальной заинтересованности и поддержки работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 «Ёжик» города Смоленска, повышения качества образовательного процесса, а также с целью обеспечения социальной защищенности работников ДОУ.

1.2. Нормативной правовой основой настоящего Порядка являются:

- Федеральный закон «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273-ФЗ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Устав МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик»;
- Штатное расписание МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик»;
- Коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик».

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Положение обязательно к применению при наличии фонда экономии заработной платы.

1.5. Видами материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 «Ёжик» являются выплаты в виде денежного вознаграждения и материальной помощи, порядок и условия применения которых предусматривает настоящее Положение.

1.6. Положение разрабатывается администрацией ДОУ и согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.7. Распределение фонда экономии заработной платы осуществляется администрацией ДОУ совместно с профсоюзным комитетом по итогам работы за месяц, квартал, год.

**2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ЭКОНОМИИ**

2.1. Фондом экономии заработной платы в ДОУ считать разницу между плановой суммой ассигнований, предусмотренных на заработную плату работников, и суммой фактических расходов по сводному бухгалтерскому отчету.

2.2. Источниками формирования фонда экономии являются:

- незамещение временно отсутствующих по болезни или другой причине (ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск по уходу за больным членом семьи, отпуск без сохранения заработной платы и др.) работников;
  - разница в должностных окладах между отсутствующим и заменяющим его работником;
  - прием на работу работника с более низкой квалификацией и соответственно более низкой заработной платой, чем запланировано по плану финансово-хозяйственной деятельности;
  - разница между оплатой труда работников, принятых по совместительству, и суммой ассигнований, предусмотренных на заработную плату работников этих должностей по основному мест работы;
  - наличие вакантных должностей;
- 2.3. При наличии фонда экономии заработной платы производятся единовременные выплаты (премии) сотрудникам от 1 000 рублей до 40 000 рублей.

### **3. КРИТЕРИИ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА ЭКОНОМИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

3.1. Критерии применения выплат в виде денежного вознаграждения - обслуживающему персоналу входят в МРОТ

3.1.1. К юбилейным датам:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
а)	Юбилей 50 лет (женщины)	2 000,00
б)	Юбилей 55 лет (женщины)	2 000,00
в)	Юбилей 60 лет (женщины, мужчины)	2 000,00

3.1.2. К профессиональным праздникам:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
а)	День Знаний – 1 Сентября	1 000,00
б)	День воспитателя	1 000,00
в)	Международный Женский день – 8 Марта	1 000,00

3.1.3. Премирование при награждении:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
а)	Почетная грамота Смоленской областной Думы	4 000,00
б)	Почетная грамота Администрации Смоленской области	4 000,00
в)	Почетная грамота Департамента Смоленской области по образованию и науке	4 000,00
г)	Почетная грамота Администрации города Смоленска	4 000,00
д)	Грамота управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска	2 000,00

3.1.4. Организация и проведение открытых мероприятий:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
---	------------------	---------------------

а)	на базе ДОУ	3 000,00
б)	на муниципальном уровне	5 000,00
в)	на региональном уровне	7 000,00
г)	на федеральном уровне	10 000,00

## 3.1.5. Участие в конкурсах:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
а)	на базе ДОУ	5 000,00
б)	на муниципальном уровне	10 000,00
в)	на региональном уровне	15 000,00
г)	на федеральном уровне	20 000,00

3.1.6. Участие в работе творческих групп по разработке программ и проектов для совершенствования образовательного процесса в ДОУ – 5 000,00 руб.;

## 3.1.7. Качественная подготовка ДОУ:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
а)	Качественная подготовка к новому учебному году.	4 000,00
б)	Качественная подготовка к летне-оздоровительному периоду.	2 000,00

## 3.1.8. Участие в общественной работе:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
а)	Участие в культурно-массовых мероприятиях ДОУ	2 000,00
б)	Участие в детских праздниках и развлечениях в других группах	2 000,00
в)	Активное участие в подготовке праздничных мероприятий для работников ДОУ	2 000,00

3.1.9. Оформление групповых мини-музеев – 3 000,00 руб.;

3.1.10. Получение благодарности от родителей – 3 000,00 руб.;

## 3.1.11. Сложные и напряженные условия труда:

№	Критерий выплаты	Сумма премии (руб.)
а)	Связанные с частым замещением временно отсутствующего работника	2 000,00
б)	Связанные проведением ремонтных работ	5 000,00
в)	Связанные отсутствием горячей воды в течение долгого периода времени	2 000,00

3.1.12. На замену отсутствующих сотрудников: кастелянши, дворников, сторожа, если средства на их замену не предусмотрены средствами бюджета до 100%, но не выше суммы должностного оклада замещаемой должности – 4 000,00 руб.;

3.1.13. За отсутствие случаев детского травматизма, стабильно низкого уровня заболеваемости детей в ДОУ – 2 500,00 руб.;

3.1.14. За создание в соответствии с современными требованиями оптимальных условий для реализации образовательной программы ДОУ – 4 000,00 руб.;

3.1.15. Качественное ведение и своевременная сдача документации – 3 000,00 руб.;



3.1.16. За образцовую организацию детского питания – 4 000,00 руб.;

3.1.17. За отсутствие замечаний по сохранности материальных ценностей – 2 000,00 руб.

3.2. Случаи применения выплат в виде материальной помощи, выплачиваются свыше МРОТ:

№	Критерий выплаты	Сумма материальной помощи (руб.)
а)	Продолжительная нетрудоспособность	3 000,00
б)	Смерть близких родственников	3 000,00
в)	Рождение ребенка	2 000,00
г)	Приобретение дорогостоящих лекарств	3 000,00
д)	На неотложные нужды	500,00
е)	На платное медицинское обследование	400,00
ж)	В случае тяжелого материального положения работника	1 000,00

Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель ДОУ на основании письменного заявления работника.

3.3. Условия выплаты денежных вознаграждений

3.3.1. Премирование работников осуществляется на основании приказа заведующего ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом работников ДОУ и составлением протокола заседания.

3.3.2. Премирование заведующего ДОУ осуществляется на основании приказа начальника управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска, который издается по ходатайству профсоюзного комитета.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОТМЕНЫ ДЕНЕЖНЫХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ**

4.1. Денежные вознаграждения работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- грубых нарушений Правил внутреннего распорядка, пожарной безопасности, требований по охране труда и технике безопасности;
- случаев детского травматизма во время пребывания воспитанников в детском саду;
- обоснованных жалоб родителей;
- халатного отношения к сохранности имущества.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №9**

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №32  
«Ёжик» города Смоленска по  
виду экономической деятельности  
«Образование»

**ПОРЯДОК  
ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО И ПООЩРИТЕЛЬНОГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 32 «ЁЖИК» ГОРОДА СМОЛЕНСКА,  
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КОТОРЫМ ФИНАНСИРУЕТСЯ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТА  
ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Главы города Смоленска от 29.06.2006 года № 1789 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Смоленска» (с изменениями), Постановлением Главы города Смоленска от 01.12.2008 № 1961-адм «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и служащих муниципальных учреждений города Смоленска», Постановлением Администрации города Смоленска от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным группам профессий и служащих муниципальных учреждений города Смоленска», Устава муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 «Ёжик» города Смоленска, Коллективного договора и штатного расписания.
- 1.2. Фонд для выплат социального и поощрительного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 32 «Ёжик» города Смоленска (далее – Фонд) создается в целях социальной поддержки и материального стимулирования работников дошкольного учреждения, заработная плата которым финансируется за счет средств бюджета города Смоленска.
- 1.3. Фонд формируется в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 32 «Ёжик» города Смоленска (далее – МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик»). Его величина составляет 2% в фонде оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик» и рассчитывается по формуле:  $F = (F_{ДО} + F_{КВ}) \times 2\% / 98\%$ .
- 1.4. Фонд расходуется в соответствии с основными направлениями использования средств. При изменении базового фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик» производится перераспределение фонда для выплат социального и поощрительного характера.
- 1.5. Выплаты работникам из 2% фонда входят в МРОТ и производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 1.6. Срок действия данного Положения до 31.08.2022 года

## Основные направления использования Фонда.

Средства Фонда используются на:

- единовременную выплату работникам МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик» ко Дню дошкольного работника – от 100 до 3000 рублей;
- премирование при награждении Почетными грамотами Администрации города Смоленска, управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска, Администрации Смоленской области (размер премии определяется согласно положению о соответствующей грамоте) от 500 до 5000 рублей;
- поощрение лучших работников МБДОУ по итогам года от 100 до 3000 рублей;
- премирование при объявлении благодарности за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет для мужчин и женщин) от 100 до 3000 рублей;
- оказанием материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик», оказавшимся в трудной жизненной ситуации не более 2-х раз в год (в связи с нетрудоспособностью, смертью близких родственников, рождением ребенка и др.) - от 100 до 5000 рублей .

## 2. Порядок расходования средств.

- 2.1. Распределение средств Фонда осуществляет Комиссия, которая является коллегиальным органом. Решения Комиссии оформляются протоколами. Возглавляет Комиссию заведующий МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик». Состав Комиссии определяется приказом заведующего МБДОУ с обязательным включением представителя профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик». Заседания Комиссии проводятся 1 раз в месяц.
- 2.2. Комиссия рассматривает материалы:
  - личное заявление об оказании материальной помощи, документы, подтверждающие трудную жизненную ситуацию;
  - учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации МБДОУ.
- 3.3. Все виды выплат оформляются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 32 «Ёжик» на основании протоколов Комиссии в течение 3 дней.
- 3.3. Остаток средств после распределения переходит в фонд экономии заработной платы МБДОУ.