



**Департамент образования
администрации города Нижнего
Новгорода**

**Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 394 «Парус»**

ул. Героев Космоса, д. 47, г. Нижний Новгород,
603139, тел./факс (831) 226-58-31, 226-77-43
e-mail: ds394_nn@mail.52gov.ru

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад № 394»
от 26.02.2025 № 56/1

**Положение
об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 394 «Парус»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 394 «Парус» (далее – Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных организациях.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», постановления администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода» (с изменениями от 18.12.2008г. № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 21.08.2014 № 3300, от 06.11.2014 № 4618, от 24.09.2014 № 3839, от 06.10.2014 № 4002, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 № 5601, от 31.12.2014

№ 5826, от 23.03.2015 № 459, от 17.07.2015 № 1303, от 14.03.2016 № 544, от 07.07.2016 № 2017, от 16.09.2016 № 2984, от 10.04.2017 № 1421, от 22.03.2018 № 777, от 02.08.2019 № 2654, от 11.11.2019 № 4365, от 26.05.2020 № 1715, от 27.10.2020 № 3987, от 26.10.2021 № 4677, от 17.12.2021 № 5758, от 27.12.2021 № 5957, от 01.03.2022 № 814, от 22.04.2022 № 1749, от 28.10.2022 № 5817, от 14.02.2023 № 834, от 20.11.2023 № 8466, от 26.12.2023 № 9788, от 07.11.2024 № 10089, от 07.11.2024 № 10092, от 22.11.2024 № 10593, от 03.12.2024 № 11141, от 26.12.2024 № 12259, от 26.02.2025 № 2288) – далее, Положение города Нижнего Новгорода), постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 22.01.2025 № 589 «О принятии мер по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий города Нижнего Новгорода».

1.3. Оплата труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 394 «Парус» (далее – Учреждение) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год. В Учреждении, переведенном на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Учреждения.

Отраслевой (функциональный) орган администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения в отношении Учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения (не более 40 процентов).

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и заведующего Учреждением, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.3. 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, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальный должностной оклад, ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работников, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу и профессиональные стандарты, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, ученой степени), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения,

установленных 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 трудовых договорах»;

объемов педагогической работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом;

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Если заработная плата начисляется работнику за месяц ниже минимального размера оплаты труда, то осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и региональным отраслевым соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

2.5. Заведующий Учреждением:

устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников, исходя из показателей квалификации работников;

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

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

2.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая заведующего Учреждением, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле: $\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S$, где S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором Учреждения, настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, в том числе, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов; при этом определение профессиональных квалификационных групп осуществляется на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н, а также в соответствии с профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2017 г. № 351н, от 30 января 2023 г. № 53н, от 13 марта 2023 г. № 136н.

Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим Учреждением со согласованием с департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.12. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда заведующего Учреждением определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 Положения города Нижнего Новгорода.

2.14. Заработная плата заместителей заведующего без учета учебной нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы заведующего Учреждением, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной 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 трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в размерах в соответствии с Приложением 1 к Положению города Нижнего Новгорода.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к Положению города Нижнего Новгорода.

3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и профессиональным стандартам и повышающего коэффициента по должности. По должностям педагогических работников предусматривается применение повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$D(C) = (MO \times K_{ПКГ}) \times K_{обр} \times K_{кат}$,

Где:

$D(C)$ – должностной оклад (ставка заработной платы)

МО – минимальный оклад

... $K_{ПКГ}$ – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

$K_{обр}$ – повышающий коэффициент учета уровня образования

$K_{кат}$ – повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

Педагогическим работникам Учреждения в заработную плату включается надбавка в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования и ученой степени:

Уровень образования и ученой степени	Повышающий коэффициент
Высшее образование – бакалавриат	1,1
Высшее образование – специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование – кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3
Кандидат наук	1,2
Доктор наук	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2
Педагог-наставник, педагог-методист	1,4

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения с связи с ликвидацией Учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» осталось не более одного года.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждения устанавливаются в штатном расписании на 10 – 30% ниже должностных окладов заведующего Учреждением.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), в абсолютно денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не включается в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время – не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни – в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в отдельных группах Учреждения устанавливаются в соответствии с п.4.9. настоящего Положения.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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 могут определяться Коллективным договором или трудовым договором.

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

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств,

направляемых на оплату труда, и закрепляются в Коллективном договоре, настоящем Положении.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30
2. Работникам рабочих специальностей (рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник) за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при отсутствии их в штатном расписании учреждения	до 30

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.9. За специфику работы в отдельных группах Учреждения устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, а также с детьми с девиантным (общественно опасным) поведением: - заместитель заведующего, педагогические работники; - обслуживающий персонал.	до 20 до 15
1.2. За работу в учреждениях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям: заместитель заведующего, педагогические работники; обслуживающий персонал.	до 20 до 15
1.3. За работу в учреждениях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, нуждающихся в	до 20

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются заведующим Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Учреждении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется настоящим Положением.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению заведующего Учреждением в порядке, установленном настоящим Положением и Коллективным договором.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7. настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период;

ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными настоящим Положением и Коллективным договором.

К основным критериям оценки работы относятся:

сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;

эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

Иные критерии оценки работы устанавливаются настоящим Положением.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, городским, районным мероприятиям, мероприятиям Учреждения; разработка образовательных проектов, программ);

за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

отсутствие нарушений техники безопасности;

отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав воспитанников, нашедших подтверждение в административных актах;

отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5%
от 5 до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются настоящим Положением.

5.7. За наличие званий:

работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, а также ведомственные награды иных федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный диплом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер», вне зависимости от сферы

деятельности, в которой присвоено почетное звание, а также имеющие нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» предусматривается персональная надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

5.8. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом заведующего Учреждением в порядке, предусмотренном Коллективным договором, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Основные показатели премирования установлены в Приложении к настоящему Положению.

5.9. Ежемесячная надбавка к заработной плате устанавливается отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода и имеющих стаж работы по специальности до 3 лет.

5.10. Порядок выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода устанавливается правовым актом администрации города Нижнего Новгорода.

5.11. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливается за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в Учреждение в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Особенности выплаты молодым специалистам:

в случае, если молодой специалист работает на условиях неполного рабочего времени, размер ежемесячной надбавки рассчитывается пропорционально фактически отработанному им времени;

в случае, если оплата труда молодого специалиста осуществляется в размере более одной ставки (оклада), размер ежемесячной надбавки не увеличивается;

ежемесячная надбавка выплачивается в полном объеме, если молодой специалист находился на больничном листе, в очередном или ученическом отпуске.

6. Иные выплаты

6.1. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается выплата материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Коллективным договором, настоящим Положением.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются настоящим Положением. В пределах фонда оплаты труда, а также за счет внебюджетных средств работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть работника или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

при приобретении лекарств или платного лечения работника или членов его семьи.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с вступлением в брак, рождением ребенка.

6.4. Решение об оказании материальной помощи заведующему Учреждением принимается департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление заведующего на имя директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода.

6.6. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь заведующему Учреждением может выплачиваться в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основания для обращения за материальной помощью	Размер
1.	заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства	должностной оклад
2.	утрата недвижимого имущества в результате пожара или чрезвычайной ситуации при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы	должностной оклад
3.	захоронение близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство	5000 рублей
4.	вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака	5000 рублей
5.	рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей)	5000 рублей
6.	достижение заведующим Учреждением 50, 55 лет и последующих юбилейных дат при предоставлении копии паспорта гражданина Российской Федерации	должностной оклад

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 Положения города Нижнего Новгорода, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

7.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если на каждое полугодие предусматривается различная учебная нагрузка. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. При невыполнении по независящим от педагогических работников причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. За время работы в период зимних и летних каникул, а также в периоды отмены занятий для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (одном или нескольких) сверх педагогической нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях:

доктор наук – 0,3;

кандидат наук – 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории – 0,1.

9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

9.3. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем педагогической нагрузки воспитателей, педагогов-специалистов (педагога-психолога, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя), устанавливается исходя из количества часов по учебному

плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Педагогическая нагрузка работников на новый учебный год устанавливается заведующим Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения объема нагрузки на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) педагогической нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану.

9.5. Педагогическая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Объем педагогической нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану, сокращения количества групп.

9.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении работниками Учреждения, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей заведующего) определяется самим Учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.7. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим воспитателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.8. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия заведующего Учреждением.

9.9. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу заведующего Учреждением в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

10. Оплата труда заведующего Учреждением, заместителей заведующего

10.1. Заработная плата заведующего Учреждением, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители» (заведующий, заместители заведующего), не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад заведующего Учреждением устанавливается представителем нанимателя (работодателем) в администрации города Нижнего Новгорода в следующих размерах: 29156 рублей.

Заработная плата заведующего Учреждением устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала Учреждения с коэффициентом кратности от 1 до 8.

10.4. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждением устанавливаются заведующим Учреждением на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждением.

10.5. Заведующему Учреждением устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.10. раздела 4 Положения города Нижнего Новгорода, а также дополнительных оснований для установления выплат в соответствии с п.10.5 раздела 10 Положения города Нижнего Новгорода.

10.6. Заведующему Учреждением предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заведующему Учреждением устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность организационно-кадрового обеспечения деятельности администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) заведующего Учреждением.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с Приложением 2 к Положению города Нижнего Новгорода.

10.7. Заведующему Учреждением устанавливаются виды надбавок и выплат стимулирующего характера в соответствии с п.10.7. Положения города Нижнего Новгорода.

10.8. Заведующему Учреждением устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

В случае наличия конфликта интересов между заведующим Учреждением и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в размерах, определенных п.10.11. Положения города Нижнего Новгорода.

10.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заведующего Учреждением устанавливаются персонально на полугодие исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности Учреждения за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

10.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего устанавливаются заведующим Учреждением исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям заведующего Учреждения на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

10.11. Заведующему Учреждением могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- за участие в реализации городской программы развития образования;
- по результатам работы Учреждения или системы образования города (района);
- по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы

администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения и максимальным размером не ограничиваются.

В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, премирование осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в действие с 01 января 2025г. в соответствии с приказом заведующего Учреждением от 26.02.2025 № 56/1.

11.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников Учреждения.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ

«Детский сад № 394»

_____ С.А. Ерина
(протокол № 1 от «26» февраля 2025г.)

Принято на Общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 2 от 26.02.2025

Приложение к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 394 «Парус»

Виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

Виды выплат	Критерии оценки для осуществления выплаты	Категории работников	Размер выплат	Периодичность выплат
За интенсивность и высокие результаты работы				
Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	<u>Выполнение особо важных, сложных и срочных работ</u> (при подготовке к новому учебному году, новому году, летней оздоровительной работе, ответственным мероприятиям, праздничным датам, при карантине, погрузочно-разгрузочные работы, ремонт и замена сантехнического, электрического оборудования, осуществление ремонтных работ, эстетическое оформление помещений с учетом санитарных норм, эффективное использование бюджетных и привлечение внебюджетных средств и др.)	все работники	до 150%	ежемесячно
	<u>Увеличение объема работ, связанных с природными климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями</u> (гололед, снегопад, листопад, покос травы, полив территории и пр.)	все работники	до 150%	при наличии соответствующих условий, ситуаций
	<u>Работа с «особым» контингентом обучающихся:</u> ▪ Работа с социально неблагополучными семьями ▪ Реализация ИПР ребенка-инвалида ▪ Реализация индивидуального образовательного маршрута ребенка с ОВЗ (нарушениями речи, познавательной сферы, девиантным поведением и др.)	заместитель заведующего (по ВМР), педагогические работники	до 20% (по каждому показателю)	ежемесячно
	<u>Сохранение контингента обучающихся</u> (отсутствие выбытия по инициативе родителя /законного представителя/ в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другую группу,	педагогические работники	до 10%	ежемесячно

	к другим педагогам)			
Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей	<u>Соблюдение принципов эффективности и экономичности:</u> ✓ экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения (энергоресурсов) ✓ сохранность технологического оборудования, специальной одежды, мягкого инвентаря ✓ эффективное, рациональное использование оборудования, материалов, пособий	все работники	до 200%	ежемесячно
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	<u>Применение информационных технологий в образовательном процессе (использование технических средств)</u> <u>Участие и победа детей в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях:</u> ✓ уровень ДОО ✓ уровень района ✓ уровень города, региона ✓ уровень РФ ✓ международный уровень	педагогические работники заместитель заведующего по ВМР, педагогические работники	до 15% до 15% до 20% до 30% до 50% до 100%	По фактическим мероприятиям с использованием ИКТ по фактическим мероприятиям и количеству детей-участников
Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма	<u>Посещаемость:</u> ■ Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе ✓ от 70% (ранний возраст); ✓ от 75% (дошкольный возраст) ■ Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (индекс здоровья = или < районного показателя)	заместители заведующего, педагогические работники, младшие воспитатели	до 20%	ежеквартально
Наличие системы сотрудничества с родителями	<u>Участие в работе консультационного центра для родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования</u> <u>Нетрадиционные формы работы с родителями:</u> деловые игры, круглый стол, гостиная, устный	заместитель заведующего по ВМР, педагогические работники	до 20% до 30%	ежеквартально по фактическим мероприятиям

	журнал, конкурсы, викторины, индивидуальная дифференцированная работа и т.д.			
Надбавка за качество выполненных работ				
Качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Наличие аналитической работы (обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации образовательной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений, навыков, развития способностей)	заместитель заведующего (по ВМР), педагогические работники	до 20%	ежеквартально
	<u>Диссеминация опыта профессиональной деятельности</u> (участие в семинарах, педагогических чтениях, методических объединениях, открытые занятия, мастер-классы, «круглые столы», наставничество, наличие публикаций, создание личного сайта, подготовка материалов для ведения сайта ДОО и пр.): ✓ уровень ДОО ✓ уровень района ✓ уровень города, региона ✓ уровень РФ ✓ международный уровень <u>Положительная динамика повышения квалификации педагогов</u>	заместитель заведующего (по ВМР), педагогические работники	до 15% до 20% до 30% до 50% до 100%	по фактическим мероприятиям
		заместитель заведующего (по ВМР), старший воспитатель	до 30%	по фактическим мероприятиям
Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	<u>Участие и победа педагогов в конкурсах профессионального мастерства:</u> ✓ уровень ДОО ✓ уровень района ✓ уровень города, региона ✓ уровень РФ ✓ международный уровень	заместитель заведующего по ВМР, педагогические работники	до 15% до 20% до 30% до 50% до 100%	по фактическим мероприятиям

	Участие в работе творческих групп, инновационной деятельности, работе стажерской площадки	заместитель заведующего по ВМР, педагогические работники	до 20%	ежемесячно
За особый режим работы	<u>Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ</u>	все работники	до 20%	при возникновении данных условий (50 и более процентов рабочего времени месяца)
Отсутствие нарушений техники безопасности	<u>Соблюдение требований безопасности:</u> ✓ отсутствие зарегистрированных случаев травматизма, связанных с нарушением мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	все работники	до 50%	ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав воспитанников	<u>Исполнительская дисциплина:</u> • отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество предоставляемых услуг	все работники	до 20%	ежеквартально
Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	<u>Исполнительская дисциплина:</u> • отсутствие дисциплинарных взысканий вследствие несвоевременной сдачи отчетности, исполнения распоряжений, приказов	все работники	до 20%	ежеквартально
За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	<u>Социальное партнерство с учреждениями социально-педагогической среды</u> Соблюдение требований корпоративной этики, уровень взаимодействия с посетителями, уровень предоставления услуг и т.д.	заместитель заведующего по ВМР, педагогические работники	до 20%	ежеквартально
		все работники	до 20%	ежеквартально

За выслугу лет	В зависимости от стажа работы: от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет более 10 лет	все работники	5% 10% 15%	ежемесячно
За наличие званий	Почетное звание «Почетный работник общего образования», Почетная грамота Министерства просвещения и науки РФ	работники, имеющие звание, награжденные грамотой РФ	10%	ежемесячно
Премии	• за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей • за достижение высоких количественных и качественных результатов профессиональной деятельности • к юбилею работника • к профессиональным, государственным и общегородским праздникам	все работники	максимальными размерами не ограничена	по фактическим мероприятиям по фактическим мероприятиям по фактическим мероприятиям по фактическим мероприятиям