

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №7»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад №7»
г.о. Нальчик КБР

 Ф.Х. Дударова

Протокол № 1
от 25 ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. заведующей
МКДОУ «Детский сад №7»
г.о. Нальчик КБР

 А.А. Карова

Приказ № 60-ОД
от 25 ноября 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД №7» Г.О. НАЛЬЧИК КБР**

Принято и одобрено
на общем собрании трудового коллектива
работников МКДОУ «Детский сад №7»
г.о. Нальчик КБР
Протокол № 1 от 20 ноября 2024г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7» городского округа Нальчик Кабардино-Балкарской республики (далее ДОУ).
- 1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики и органов местного самоуправления.
- 1.3. Заработная плата работнику ДОУ устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда ДОУ. Месячная заработная плата работника, отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.
- 1.4. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.
- 1.5. Положение разработано в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством в сфере образования и нормативно-правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, регламентирующим систему оплаты труда работников отрасли «Образование»:
 - Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Законом Кабардино-Балкарской Республики от 24 апреля 2014 г. № 23-РЗ «Об образовании»;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
 - Постановлением правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»,
 - Постановлением правительства Кабардино-Балкарской Республики «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики» от 2 октября 2023 г. № 211-ПП
 - Постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от 25 октября 2022 года №2034 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций городского округа Нальчик»

Положение согласовано с выборным профсоюзным комитетом МКДОУ «Детский сад №7» г.о. Нальчик КБР

II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

- 2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с окладами, указанными в постановлении правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года №222-ПП исходя из минимальных размеров окладов.
- 2.2. По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.
- 2.3. Настоящим Положением предусматривается установление работникам ДОУ повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, каменщик, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений,	4791

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до 1,8;

2.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	делопроизводитель	5163

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» – до 1,8;

2.3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	заведующий хозяйством	6248

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – до 2;

2.3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	бухгалтер	6175

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до 2,1;

2.3.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	младший воспитатель	7743

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательных организаций» – до 1,8;

2.3.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12166
2 квалификационный	педагог дополнительного образования	12672
3 квалификационный	воспитатель	13200
4 квалификационный	преподаватель, старший воспитатель	13750

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательных организаций» – до 1,8

2.4. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем ДОУ при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

- 2.5. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
- 2.6. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.
- 2.7. Размер оклада (должностного оклада) работника ДОО с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.
- 2.8. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника организации по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.
- 2.9. Настоящим Положением может быть предусмотрено установление работникам ДОО персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем ДОО с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- 2.10. Настоящим Положением предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;
- повышающий коэффициент водителям «за классность».

- 2.11. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- 2.12. Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, осуществляется образовательной организацией.
- 2.13. При установлении работникам ДООУ повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной образовательной организации, а также время предыдущей работы или иной деятельности.
- 2.14. В стаж непрерывной работы, дающий работникам ДООУ право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:
- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – образовательные организации), в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти);
 - время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;
 - периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:
 - время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
 - время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
 - время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;
 - время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;
 - время работы в иных организациях на аналогичных должностях.
- 2.15. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж

работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

- 2.16. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан образовательной организацией.
- 2.17. Стаж работы устанавливается приказом руководителя ДООУ
- 2.18. Период работы, дающий работникам ДООУ право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику ДООУ при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику ДООУ при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

- 2.19. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику ДООУ при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:
 - после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
 - со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).
- 2.20. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательной организации или органе власти.
- 2.21. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:
 - зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
 - покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
 - гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;
 - супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);
 - занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.
- 2.22. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста
- 2.23. Положением об оплате труда работников ДОУ предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема педагогической работы:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,2;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- 2.24. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

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

- 2.25. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема педагогической работы) работников ДОУ

по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема педагогической работы) или в абсолютных размерах.

- 3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

- 3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда и не должен превышать размер денежных средств на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных актах, случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируется в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных актах организации.

- 3.4. Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

- 3.5. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного

оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.6. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.7. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.8. Педагогическим работникам ДОО производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей в месяц независимо от объема педагогической нагрузки.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Молодым специалистам – педагогическим работникам организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата (далее – выплата молодым специалистам) в течение

первых трех лет непрерывной работы по профессии независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки в размере:

1000 рублей в месяц за первый год работы;

2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;

3000 рублей за период работы более 2 года и до 3 лет.

Выплата молодым специалистам производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Выплата молодым специалистам выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата молодым специалистам не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата молодым специалистам осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ДОО настоящим Положением в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников ДОО.
- 4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников ДОО определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед ДОО.
- 4.3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.
- 4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОО установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:
 - надбавка за высокое качество работы;
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
 - надбавка за внедрение новых эффективных практик;
 - надбавка за наставничество.
- 4.5. При премировании учитываются:
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;
 - соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
 - личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности ДОО;
 - настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
 - способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

4.6. В ДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Текущие стимулирующие выплаты за результативность и качество выполняемых работ (эффективность труда) - устанавливаются всем работникам ежегодно с применением балльной системы оценки, с учетом Критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для педагогических работников и критериев оценки результативности и качества труда прочих работников по результатам их работы в предыдущем (прошедшем) году и с учетом фактически отработанного работником времени.
- Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам единовременно, с целью поощрения их за добросовестное выполнение особо важных, ответственных и срочных работ, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, носящие разовый характер, и за достижение высоких результатов в работе. Критерии оценки выплат приведены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Конкретный размер единовременной стимулирующей выплаты определяется Комиссией в каждом конкретном случае исходя из имеющихся средств в фонде стимулирующих выплат на указанные цели, объема выполненных работ, значимости достигнутого результата, личного вклада работника и других показателей.

4.7. Стимулирующие выплаты производятся в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, по результатам мониторинга деятельности всех работников Учреждения, исходя из результатов профессиональной деятельности работников.

4.8. Общая сумма стимулирующей части фонда оплаты труда формируется ежемесячно путем исключения из суммы фонда оплаты труда базовой части. Экономия по стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения направляется на выплаты стимулирующего, социального характера и материальную помощь. Размер материальной помощи не зависит от нагрузки или отработанного времени.

Выплата материальной помощи осуществляется при наступлении чрезвычайных обстоятельств (смерть близких родственников; бракосочетание работника или его детей, восстановление здоровья, дорогостоящее лечение, операция и т.д., причинение имуществу работника в результате чрезвычайных ситуаций).

Конкретный размер материальной помощи определяется Комиссией в каждом конкретном случае исходя из имеющихся средств экономии ФОТ.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- на единовременные стимулирующие выплаты - не более 45%;
- на текущие стимулирующие выплаты - не менее 55%.

4.9. Сумма всех стимулирующих выплат распределяется между категориями работников учреждения следующим образом:

- на административно-управленческий персонал (АУП) – не более 25 %;
- на учебно-вспомогательный персонал (УВП) – не менее 20%;
- на педагогический персонал - не менее 25%;
- на обслуживающий персонал - не более 30%.

- 4.10. Руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом ДООУ и Управляющим советом, в праве уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников. В ДООУ одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.
- 4.11. Решение о введении каждой конкретной надбавки и премии, а также об их отмене принимает руководитель ДООУ.
- 4.12. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание за нарушения трудовой дисциплины, невыполнение Устава ДООУ, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов.
- 4.13. Работникам ДООУ (в том числе руководителю), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики производятся ежемесячные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

V. Продолжительность рабочего времени

(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

- 5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».
- 5.2. Норма рабочего времени работников ДООУ устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

- 6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ЗПбаз.} + \text{ЗПстим.}, \text{ где}$$

ЗПбаз. – базовая часть заработной платы;

ЗПстим. – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$\text{ЗПбаз.} = \text{Зфн} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

Зфн – заработная плата педагогического работника за фактический объем педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$\text{Зфн} = \frac{(\text{Ст} \times \text{К} \times \text{Фн})}{\text{Нч}}, \text{ где:}$$

Ст – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн – фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ДОУ

7.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя ДОУ включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников ДОУ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы

в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Порядок установления размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Министерства, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

7.2. Размер должностного оклада заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.

7.3. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Премирование руководителей организаций производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Порядок и критерии отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Министерством.

Должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат устанавливается Министерством на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников данной организации и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$\text{ДОКВр} = 3\text{Пср} \times \text{Кгр} (12), \text{ где:}$$

ДОКВр – должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат;

3Пср – средняя заработная плата работников организации;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (3Пср) работников организации и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя организации в составе средней заработной платы (3Пср) работников организации.

Отнесение организаций к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
	501 - 750	до 2,25
3 группа	201 - 500	до 2,0
4 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации учитываются выплаты по основной должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты, связанные с совмещением должностей.

7.6. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Министерством.

7.7. Руководители организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Министерства.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных ДООУ в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

8.2. Доля в фонде оплаты труда ДОУ, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
2.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	не более 40	не более 40	не более 40

8.3. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем ДОУ в соответствии с Положением о привлечении и расходовании внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

8.4. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда. Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных организаций

9.1. Штатное расписание ДОУ утверждается ее руководителем по согласованию с Учредителем.

9.2. К административно-управленческому персоналу организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации: директор (заведующий), главный бухгалтер (бухгалтер), заведующий хозяйством, а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 приложения № 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик», утвержденным постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от « 25 » октября 2022г. №2034).

9.3. К основному персоналу организации относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 приложения № 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик», утвержденным постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от « 25 » октября 2022г. №2034)

9.4. К вспомогательному персоналу организации относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1 - 2.4 пункта 2 приложения № 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик», утвержденным постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от « 25 » октября 2022г. №2034), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 приложения № 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик», утвержденным постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от « 25 » октября 2022г. №2034), иные работники, перечень которых обозначен в подпунктах 4.1 - 4.4 пункта 4, подпунктах 5.1 - 5.3 пункта 5 приложения № 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик», утвержденным постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от « 25 » октября 2022г. №2034, за исключением следующих должностей: бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общетраслевых профессий рабочих первого и второго уровней (подпункты 1.1, 1.2 пункта 1 приложения № 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик», утвержденным постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от « 25 » октября 2022г. №2034).

9.5. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании организации предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные размеры окладов, то по таким должностям и профессиям размер оклада (должностного

оклада) устанавливается руководителем организации по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

Х. Другие вопросы оплаты труда

- 10.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики. Работникам организаций, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.
- 10.2. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели оценки
1.	<i>Результативность деятельности старшего воспитателя по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	0 – 2 б
1.2.	Организация и ведение документации по основной деятельности	0 – 3 б
1.3.	Подготовка и размещение материалов на сайте ДОУ и других интернет платформах	0 – 2 б
2.	<i>Профессиональная компетентность старшего воспитателя</i>	
2.1.	Повышение квалификации старшего воспитателя – вебинары, семинары, практикумы (наличие сертификата).	0 – 3 б.
2.2.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период участник, призер, лауреат (победитель) (в зависимости от уровня) <i>уровень ДОУ</i> <i>муниципальный уровень</i> <i>региональный уровень</i>	участие - 0,5 б, победа -1 б участие -1,5 б, победа -2 б участие - 2,5 б, победа - 3 б
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период.	До 80% – 0 б более 80% – 1 б
2.4.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) <i>уровень ДОУ</i> <i>муниципальный уровень</i> <i>региональный уровень</i>	1 б 2 б 3 б
2.5.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – за отчётный период	0 – 3 б.
3.	<i>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</i>	
3.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0 – 2 б
3.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0 – 2 б
3.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0 – 1 б
3.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части	0 – 1 б

	организации образовательного процесса	
3.5.	Обеспечение использования здоровьесберегающих технологий педагогами ДОУ: <i>утренняя гимнастика, гимнастика пробуждения, пальчиковая гимнастика, гимнастика для глаз, закаливающие мероприятия.</i>	0 – 2 б
Максимальное количество баллов по критериям:		31 б

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели оценки
4.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>	
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует/осуществляется творческий подход</i>	0,5 б 1 б 1,5 б
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1б
4.3.	Подготовка и размещение материалов на сайте ДОУ для родителей	0 – 2 б
4.4.	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации в родительских уголках, внедрение новых рубрик	0 – 1 б
4.5.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 0 б
		Свыше 70% - 1 б
4.6.	Итоговые результаты оперативного контроля	без замечаний – 1 б
5.	<i>Профессиональная компетентность педагога</i>	
5.1.	Повышение квалификации педагога – вебинары, семинары, практикумы (наличие сертификата).	0 – 2 б.
5.2.	Повышение профессионального мастерства педагога: участие и победы в профессиональных конкурсах, смотрах-конкурсах, праздниках <i>уровень ДОУ</i> <i>муниципальный уровень</i> <i>региональный уровень</i>	участие - 0,5 б, победа -1 б участие -1,5 б, победа -2 б участие - 2,5 б, победа - 3 б
5.3.	Качество планирования образовательного процесса с учётом ФГОС к структуре основной образовательной программы.	несвоевременно – 0 б без замечаний – 0,5 б
5.4.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	0 – 1 б
5.5.	Своевременное предоставление информации для размещения в ВКонтакте, Telegram канале	0 – 1 б
5.6.	Продуктивное участие в методической работе ДОУ:	
	качественное проведение открытого занятия	1 б
	выступление на педагогическом совете	1 б
	мастер-класс	1 б

5.7.	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	1 – 2 б.
6.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
6.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0 – 2 б
6.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0 – 2 б
6.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0 – 1 б
6.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0 – 1 б
6.5.	Использование здоровьесберегающих технологий: утренняя гимнастика, гимнастика пробуждения, пальчиковая гимнастика, гимнастика для глаз, закаливающие мероприятия.	0 – 1 б
Максимальное количество баллов по критериям:		30 б

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога
(музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, преподаватель кабардинского языка)**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели оценки
7.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>	
7.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО <i>частично соответствует;</i> <i>соответствует;</i> <i>соответствует/осуществляется творческий подход</i>	0,5 б 1 б 1,5 б
7.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1б
7.3.	Подготовка и размещение материалов на сайте ДОУ и других интернет платформах	0 – 2 б
7.4.	Итоговые результаты оперативного контроля	без замечаний – 1 б
8.	<i>Профессиональная компетентность педагога</i>	
8.1.	Повышение квалификации педагога – вебинары, семинары, практикумы (наличие сертификата).	0 – 2 б.
8.2.	Повышение профессионального мастерства педагога: участие и победы в профессиональных конкурсах, смотрах-конкурсах, праздниках <i>уровень ДОУ</i> <i>муниципальный уровень</i> <i>региональный уровень</i>	участие - 0,5 б, победа -1 б участие -1,5 б, победа -2 б участие - 2,5 б, победа - 3 б
8.3.	Качество планирования образовательного процесса с учётом ФГОС к структуре основной образовательной программы.	несвоевременно – 0 б без замечаний – 0,5 б
8.4.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	0 – 1 б

8.5.	Продуктивное участие в методической работе ДОУ: качественное проведение открытого занятия выступление на педагогическом совете мастер-класс	1 б 1 б 1 б
8.6.	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	2 – 2 б.
9.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
9.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0 – 2 б
9.2.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0 – 2 б
9.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0 – 1 б
9.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0 – 1 б
Максимальное количество баллов по критериям:		20 б

Критерии оценки качества работы младшего воспитателя

- Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня.
- Оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Уровень сохранности имущества, находящегося в групповом помещении.
- Осуществление своевременной подготовки группового помещения к зимнему сезону (утеплению), к летнему сезону (мытьё окон).
- Участие в создании единого образовательного пространства: младший воспитатель - ребенок- педагог- родитель.
- Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, города.

Критерии оценки качества работы заведующего хозяйством:

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ.
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ОУ.
- Обеспечение контроля подготовки и организации ремонтных работ.

Критерии оценки качества работы обслуживающего персонала ОУ

(уборщики, дворники, техники, электрики, сантехники, плотники, вахтеры, работники кухни и прачечной)

- Проведение генеральных уборок.
- Отсутствие замечаний по содержанию помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- Участие в общих мероприятиях ОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 10485556620218183357344113440560018432977890896

Владелец Карова Анжелика Аниуаровна

Действителен с 13.05.2024 по 13.05.2025