

Согласовано
председатель
профсоюзного
комитета протокол № 1



Утверждено
приказом заведующего МКДОУ ЦРР ДС № 37
Г.В.Шестерикова
от 01 сентября 2021 г. № 215-А

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципально-казенное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 37» с. Чугуевка
Чугуевского района Приморского края

(новая редакция)

с. Чугуевка 2021 г

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления администрации Чугуевского муниципального округа от 22 декабря 2020 года № 295-НПА «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование» (в редакции постановления администрации Чугуевского муниципального округа Приморского края от 22 декабря 2020 года № 295-НПА) в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, статьёй 43 Устава Чугуевского муниципального округа, администрация Чугуевского муниципального округа по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 37» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края (далее- МКДОУ ЦРР ДС №37 с.Чугуевка) формируется на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Приморского края и органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа;

- установление в учреждениях отраслевой системы оплаты труда коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Отраслевая система оплаты труда работников МКДОУ ЦРР ДС №37 с. Чугуевка, 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 Приморского края, и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Чугуевского муниципального округа.

3 Установление и изменение отраслевой системы оплаты труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка осуществляются с учётом:

3.1. Реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы и положений постановлений Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 « Об утверждении государственной программы Российской Федерации « Развитие образования» и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

3.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

3.3. Достигнутого уровня оплаты труда;

3.4. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.5. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение других работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.6. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих и приносящих доход деятельности;

3.7. Мнения членов профсоюза;

3.8. Порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. 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, установленного федеральным законом с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 7 декабря 2017г № 38-П.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ.

6. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля и в сторону увеличения.

7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижа и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда работников образования, распределять средства, предназначенные для оплаты труда так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы; повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы; выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

2.3. Отраслевая система оплаты труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального района;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного администрацией Чугуевского муниципального округа;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета.

2.4. МКДОУ ЦРР ДС №37 с. Чугуевка в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2,5. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных групп (далее-оклады по ПКГ),

- утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.6.1. К окладам педагогических работников учреждений, установленным по ППТ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в ДОО.

2.6.2. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$Por = Опкг + Опгк \times SUMПК$, где:

Por- размер оклада работника;

Опкг- оклад работника по ПКГ

SUMПК- сумма повышающих коэффициентов.

2.6.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений и не могут быть ниже следующих значений:

- за квалификационную категорию(первую 15%, высшую 20%);

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Единым тарифно-квалификационным справочником работи профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.8. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

2.9. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.11. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.12. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложениях 2 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации оклад.

2.13. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в

неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

IV. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. "г" п. 4.2.2, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

- районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,2 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 20 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных

районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.9. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

V. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности учреждений.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) выплаты студентам высших профессиональных образовательных организаций, проходящим длительную педагогическую практику сроком свыше 6 месяцев (далее по тексту – выплаты студентам-практикантам);
- 5) премии по итогам работы.

5.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

5.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с

показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности и ведомственной подчиненности образовательных учреждений.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее:

- за выслугу лет работы в образовательных учреждениях (от 3-х лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

-5.7. Выплаты стимулирующего характера студентам-практикантам:

- выплачиваются им при заключении с ними срочного трудового договора на период до 1 года;

- рекомендуется устанавливать в сумме минимального размера оплаты труда на период прохождения практики:

- не зависит от объема учебной нагрузки в неделю.

5.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

- в связи с профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

- при награждении почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

- в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных

работников.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

VI. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Должностные оклады заместителям руководителей учреждений по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе устанавливаются администрацией Чугуевского муниципального округа на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.3. Должностные оклады главным бухгалтерам учреждений устанавливаются администрацией Чугуевского муниципального округа на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Должностные оклады заместителям руководителей учреждений по административно-хозяйственной работе устанавливаются администрацией Чугуевского муниципального округа на 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.5. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на 01 января сроком на 1 год в кратном отношении к среднему окладу педагогических работников, существующему в возглавляемом им учреждении за прошедший год, и составляет до 1,8 размеров этих средних окладов, в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Расчет среднего должностного оклада педагогических работников за прошедший год производит муниципальное казенное учреждение «Центр обслуживания образовательных учреждений» путем деления суммы фактически установленных на 01 декабря по педагогическим должностям работников учреждения окладов (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на количество ставок таких работников. При расчете среднего должностного оклада педагогических работников учитываются должностные оклады, установленные по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы с применением одного повышающего коэффициента - за наличие квалификационной категории.

В общеобразовательных учреждениях, имеющих в своём составе дошкольные группы, расчет среднего должностного оклада педагогических работников производится без учета педагогических должностей работников дошкольных групп.

6.6. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за выслугу лет работы на руководящих должностях в государственных и муниципальных (государственных) образовательных учреждениях (от 1 до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 до 15 лет – 20%, от 15 до 20 лет – 25%, свыше 20 лет – 30%);

6.7. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденных администрацией Чугуевского муниципального округа.

6.7.1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Чугуевском муниципальном округе, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к южным районам Дальнего Востока.

6.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

6.7.3. Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов должностного оклада.

6.8. При введении отраслевой системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

6.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным администрацией Чугуевского муниципального округа.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителей осуществляет управление образования администрации Чугуевского муниципального округа, а решение о размере выплат стимулирующего характера руководителям учреждений по представлению управления образования администрации Чугуевского муниципального округа принимает комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений Чугуевского муниципального округа, состав которой утверждается администрацией Чугуевского муниципального округа.

6.9.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в процентном отношении к окладам, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных администрацией Чугуевского муниципального округа.

6.9.2. Руководителям учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным администрацией Чугуевского муниципального округа, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

6.9.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается один раз в год на 01 сентября, с учётом достижения утверждённых целевых показателей деятельности учреждений.

6.9.4. При отсутствии или недостатке объёма бюджетных средств учредитель вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

6.9.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;
- в случае нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года.

6.10. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

6.11. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

VII. Заключительные положения

7.1. МКДОУ ЦРР ДС №37 с. Чугуевка принимает Положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

7.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутри должностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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.

7.3. Руководители образовательных учреждений:

7.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

7.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

7.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников
МКДОУ ЦРР ДС № 37 с.Чугуевка

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ЦРР ДС № 37 с.ЧУГУЕВКА**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	Максимальный размер повышающего коэффициента (%)
				Для работников образовательных учреждений
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10474	45
	3 квалификационный уровень	Воспитатель дошкольной группы; Педагог-психолог.	13066	45
	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	13892	45
Профессиональная квалификационная группа должностей "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8544	80
Профессиональная квалификационная группа должностей "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	5385	80
Профессиональная квалификационная группа должностей "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	Калькулятор	3360	80
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф – повар)	5088	80

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	Дворник; Сторож; Кастелянша; Машинист по стирке белья, и ремонту спецодежды; Подсобный рабочий; Кладовщик; Уборщик служебных помещений; Рабочий по комплексному обслуживанию здания.	3360	80
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	Повар детского питания	4803	80

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНЫМ
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ
РАБОТНИКОВ МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. ЧУГУЕВКА ПО
ПОКАЗАТЕЛЯМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ**

Профессиональные квалификационные группы	Перечень показателей, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
Должности педагогических работников*	За выслугу лет работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях	От 3-х лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы
	Наличие квалификационной категории:	
	первой	15%
	высшей	20%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37 с.Чугуевка

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. 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).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению
об отраслевой системе оплаты
труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка

**Порядок установления выплат компенсационного характера
В МКДОУ ЦРР ДС №37 с. Чугуевка**

1. Выплаты компенсационного характера в МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка устанавливаются к окладам (должностным окладам), устанавливаемым по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы работников учреждений, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с утвержденным администрацией Чугуевского муниципального района Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях.

3. При введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждения выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. При введении отраслевой системы оплаты труда работников учреждения выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения осуществляются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов должностного оклада.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Работникам МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается выплата компенсационного характера (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

7. Работникам МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ доплата производится:

7.1. За совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

7.2. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность). При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника;

7.3. За расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемой работы, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности).

8. Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности), но не более 100 процентов оклада отсутствующего работника.

Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

При достижении согласия между работниками и работодателем в лице их представителей в коллективном договоре предусматриваются дополнительные условия установления доплаты.

9. Сторожакам сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

10. В случае уменьшения оклада при переходе на отраслевую систему оплаты труда по виду экономической деятельности «Образование» работникам учреждения начисляется гарантированная выплата в размере фиксированной суммы к заработной плате.

11. При введении отраслевой системы оплаты труда работников учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ ЦРР ДС
№ 37 с. Чугуевка

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ

№ п/п	Вид доплат	Размер доплат в %	Кому устанавливаются
1	Районный коэффициент	20	Всем работникам ДОУ
2	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 20 процентов заработка	10 20	Всем работникам ДОУ
3	Процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка	10 20 30	Молодежи до 30 лет
4	За работу в ночное время	По Трудовому кодексу РФ	сторож
5	За работу в выходные и праздничные дни	По Трудовому кодексу РФ	Всем работникам ДОУ
6	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по специальной оценке труда) - дополнительный отпуск 7 календарных дней	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ	
7	Работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается выплата компенсационного характера (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада	25	Всем работникам ДОУ
8	За сверхурочную работу	По Трудовому кодексу РФ	Воспитатель, сторож
9	За совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);	100	Всем работникам ДОУ
10	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника	100	Всем работникам ДОУ
11	За расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемой работы	100	Всем работникам ДОУ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37
с. Чугуевка

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования).
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премия, поощрительные выплаты в пределах ФОТ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37 с.Чугуевка

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. Выплаты стимулирующего характера в МКДОУ ЦРР ДС № 37 с.Чугуевка, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с утвержденным администрацией Чугуевского муниципального района Перечнем видов выплаты стимулирующего характера в учреждении в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения ежемесячно комиссией, с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работника, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Комиссия назначается приказом заведующего в составе пяти человек: заведующего, заместителем заведующего по ВОП, члена трудового коллектива, воспитателей, председателем профсоюзного комитета.

Вопросы стимулирования работников рассматриваются администрацией совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляются протоколом. Комиссия на основании утвержденных критериев для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников разных категорий рассматривает «Лист самооценки по определению размера стимулирующих выплат работнику», учитывает результаты, полученные в рамках внутрисадовского контроля администрацией, оценку результативности деятельности работника и устанавливает в процентах стимулирующие выплаты всем работникам.

Заведующий и комиссия по распределению стимулирующих выплат обеспечивают гласность (каждый сотрудник знакомится со своими процентами под роспись).

Подсчет критерий расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда производится и выплачивается ежемесячно.

Решение о виде и размере материального стимулирования работников заведующий оформляет приказом.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ ЦРР ДС № 37 с.Чугуевка

**ПОРЯДОК КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
для воспитателей т других педагогических работников**

№ п/п	Критерии	Выполнение мероприятий	Оценка комиссии
1.	ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА		
1.1	Награды, почетные звания: <ul style="list-style-type: none"> • звания • почетная грамота Министерства 		
1.2	Активное участие в методической работе учреждения, района, края: <ul style="list-style-type: none"> • проведение мастер-классов, семинаров, консультаций • разработка авторских методик, технологий, программ (устанавливается 1 раз в год) • показ открытых мероприятий • участие в методических объединениях • наличие публикаций в периодических изданиях по распространению передового опыта; 		
1.3	Участие педагогов в творческих конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на международном и федеральном уровне • на краевом уровне • на муниципальном уровне 		
1.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. <ul style="list-style-type: none"> • на международном и федеральном уровне • на краевом • на муниципальном 		
1.5	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии – 2021» <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 		
Итого:			
2.	ЗА КАЧЕСТВО РАБОТЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА		
2.1	Напряженность труда в группах с интегрированными детьми с отклонениями в развитии (за одного ребенка в группе)		
2.2	Высокий показатель функционирования. Снижение уровня заболеваемости и положительная динамика количества дней пребывания ребенка в ДОУ (до 0, 83 д/д)		
2.3	Своевременность и качество оформления документации: <ul style="list-style-type: none"> • ведение отчетной документации (календарные, тематические, перспективные планы, рабочие программы и т.д.); • своевременное предоставление требуемой информации 		
2.4	Участие в культурно-массовых мероприятиях (организация и участие в утренниках, развлечениях, театральной деятельности) <ul style="list-style-type: none"> • ведущий 		

	<ul style="list-style-type: none"> • в роли 		
2.5	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями: <ul style="list-style-type: none"> • организация совместных мероприятий (собрания 1 раз в квартал, традиционные и нетрадиционные) • отсутствие конфликтов, жалоб от родителей (законных представителей) • мастер-классы ,участие в проектной деятельности 		
2.6	Благоустройство территории участков: <ul style="list-style-type: none"> • работа на приусадебном участке • надлежащее состояние участков в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и возрастными особенностями детей • субботники на территории ДОО косметический ремонт групповых помещений		
2.7	ППРС <ul style="list-style-type: none"> • образцовая организация и содержание предметно – развивающей среды (микроклимат, оснащенность групповой комнаты, дизайн, целесообразность наполнения, эстетика оформления, соответствие возрастным требованиям СанПиНа) (в групповых комнатах, кабинетах, муз. зале и т.д.); • пополнение материально-технической базы (методическая литература, дидактические пособия) 		
2.8	Работодатель имеет право снизить размер стимулирующих выплат или снять стимулирующие выплаты в случае следующих нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • недобросовестное отношение к работе • детский травматизм • нарушение охраны труда • нарушение трудовой дисциплины обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников		
2.9	Участие в общественной жизни ДООУ: <ul style="list-style-type: none"> • секретарь педсовета • член творческой т группы • оформительские работы в ДООУ (оформление стендов в рекреациях, музыкальный зал, лестничные пролеты) 		
2.10	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: <ul style="list-style-type: none"> • создание, ведение и пополнение информацией личного сайта педагога (с представлением ссылки • пополнение материалом сайта ДОО, страницы в инстаграм, «Сетевого города» 		
2.11	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none"> • курсы повышения квалификации (при наличии сертификата) • профессиональная подготовка (при наличии сертификата) • вебинары (при наличии сертификата) 		
2.12	Дополнительные баллы <ul style="list-style-type: none"> • за работу без больничных листов • отсутствие долгов за родительскую плату 		
Итого:			
ИТОГО:			

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 90968971127139709201549797461453131823202372999

Владелец Шестерикова Галина Вениаминовна

Действителен с 02.08.2022 по 02.08.2023