

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада №56
Л.С. Алтухова
« 15 » января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детским садом №56
Е.В.Ткачук
Приказ №9 – Од от «15 » января 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 56 города Новочеркаска

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №56 (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детского сада №56, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования (далее – Детский сад)

1.2. Положение включает в себя:

- 1.2.1. порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- 1.2.2. порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 1.2.3. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 1.2.4. условия оплаты труда заведующего Детским садом и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 1.2.4. особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- 1.2.5. другие вопросы оплаты труда.

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата (без учета ночных, праздничных и оплаты дополнительной работы ст.60.2 ТК РФ) работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Определение размеров заработной платы работника Детского сада осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Детского сада, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической нагрузки.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. В целях совершенствования условий оплаты труда работников, в том числе порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников в сфере образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблицах № 1-2.

Таблица №1

| Размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала | | |
|---|---|---------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | младший воспитатель, ассистент (помощник) | 5581,0 |

Таблица №2

Размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям педагогических работников

| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный должностной оклад, рублей |
|---|--|---------------------------------------|
| ПКГ «Должности» педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель. | 8027,0 |
| 2-й квалификационный уровень | социальный педагог | 8417,0 |
| 3-й квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог. | 8828,0 |
| 4-й квалификационный уровень | старший воспитатель; учитель-логопед (логопед). | 9262,0 |

2.5.3. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в таблице № 3.

Таблица №3

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям специалистов и служащих

| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный должностной оклад, рублей |
|---|------------------------|---------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | делопроизводитель | 5071,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5862,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | бухгалтер | 6449,0 |

2.5.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица №4

Размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих

| Профессиональные квалификационные группы | Наименование должности | Минимальный размер ставки заработной платы, рублей |
|---|------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|--------|
| 1-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов: | |
| | Сторож; дворник | |
| | 1-й квалификационный разряд | 4169,0 |
| | кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды. | |
| | 2-й квалификационный разряд | 4411,0 |
| ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: | |
| | повар | |
| | 4-й квалификационный разряд | 4957,0 |

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Детском саду устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда: младшим воспитателям, кухонным рабочим, машинисту по стирке и ремонту белья, в размере 4% от ставки заработной платы.

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

3.2. Доплата за работу с вредными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются заведующим Детским садом каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.1. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Детского сада за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарную часть должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.4. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается заведующим Детским садом и работникам учреждения в соответствии с таблицей №5.

Таблица №5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, процент |
|-------|---|--|
| 1 | За работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы компенсирующей направленности: | |
| | Заведующему ДОУ, старшему воспитателю | 15% |
| | Учителям-логопедам, педагогу-психологу, воспитателям, непосредственно занятым в группах компенсирующей направленности | 15% |
| | Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, социальному работнику, непосредственно занятым в группах компенсирующей направленности | до 15% |
| | Младшим воспитателям, работающим в группах компенсирующей направленности | 10% |
| 2 | За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в дошкольном учреждении: | |
| | Педагогу-психологу, социальному педагогу, обеспечивающим оказание муниципальных услуг таким обучающимся (при наличии индивидуальной программы работы с ребенком и/или родителями) | 2% за каждого ребенка, но не более 20% |

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии) с учетом надбавки за

квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной пунктами 4.9.1 – 4.9.1.2 Положения

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда в установленных диапазонах определяется исходя из степени занятости работника в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях).

3.3.5. Заведующим Детским садом устанавливается отдельным работникам доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, связанной с обеспечением образовательного процесса, предусмотренной квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), в соответствии с таблицей №6.

Таблица № 6

Размер доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты к должностному окладу, процент |
|-------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: | |
| | Руководитель городской комиссии (консилиума, объединения) | 20 |
| | секретарь городской комиссии (консилиума, объединения) | 15 |
| 2 | За работу в городской аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области | 10 |
| 3 | За работу в городских экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | 5 |
| 4. | За ведение библиотечной работы при наличии книжного фонда не менее 1000 книг | 15 |
| 5. | За работу с архивом учреждения | 20 |
| 6. | Работникам, ответственным за организацию питания | 15 |

Примечания к таблице № 6:

Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.3.5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной пунктами 4.9.1, 4.9.1.2. Положения

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной

работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории предусмотренной пунктами 4.9.1, 4.9.1.2. Положения

3.3.5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов - 20 процентов.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Детском саду могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Каждой категории работников Детского сада устанавливаются определенные, характерные только им, виды надбавок стимулирующего характера, перечисленных в пункте 4.1 настоящего раздела.

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

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.5.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам Детского сада.

4.5.2. Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников устанавливаются Детским садом самостоятельно в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.5.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по каждой педагогической должности работника и максимальными размерами не ограничиваются.

4.5.4. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников устанавливаются приказом заведующего Детским садом.

4.5.6. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть как единовременными (на 1 месяц) так и периодическими (на 6 месяцев).

4.5.7. Надбавки, устанавливаемые на периодической основе (ежемесячно на 6 месяцев), определяются путем проведения оценки эффективности и результативности выполненной работы по организации образовательной деятельности педагогическими работниками за предыдущее полугодие (согласно пункту 4.5.9 настоящего раздела).

4.5.8. Если вновь поступивший работник не полностью отработал расчетный

период (до 6 месяцев), но имеет определенные достижения в образовательной деятельности, то по приказу заведующего Детским садом может производиться единовременная доплата на основании накопленного материала пропорционально отработанному периоду.

4.5.9. Оценка результативности деятельности педагогов Детского сада производится по критериям (*Приложение 1*) два раза в год, за период с января по июнь и с июля по декабрь.

4.5.10. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогу устанавливается в абсолютном размере, эквивалентном суммарному баллу.

4.5.11. Баллы определяются и подсчитываются на основании листа оценки результативности педагогического работника (*Приложение 2*)

4.5.12. Перед подведением итогов по окончанию учетного периода, предусмотренного пунктом 4.5.9 настоящего раздела, педагогические работники заполняют лист оценки результативности и предоставляют его председателю комиссии не позднее 10 числа месяца следующего за отчетным периодом, который их в свою очередь регистрирует.

4.5.13. После проверки комиссией листов оценки результативности, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогу устанавливается в абсолютном размере, эквивалентном суммарному балу (*Приложение 3*).

4.5.14. Кроме надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогов установленных на основании баллов в соответствии с пунктами 4.5.1. – 4.5.13. настоящего положения, по решению заведующего детским садом, могут устанавливаться дополнительные надбавки за интенсивность по организации образовательной деятельности педагогическим работникам на учебный год. И выплачиваются вне зависимости от баллов в соответствии с настоящим Положением по следующим показателям:

- за оказание дополнительных образовательных услуг (клубы, кружки, секции и т.п.) - 30%;
- за работу в инновационном режиме (методического ресурсного центра детского сада, экспериментальная деятельность и т.п.) – 50%;
- за организацию работы по взаимодействию с социумом (с театром, музеем, библиотекой, школой) 1 мероприятие в месяц – 30 %;
- за подготовку информации для размещения на интернет-сайте ДООУ – 50%;

4.5.15. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в следующих случаях:

- если по вине педагогического работника нанесен ущерб здоровью детей (акт о несчастном случае, объяснительная);
- если на педагога за период, по результатам которого устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, налагалось (не снятое) дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов;
- действия педагога наносят урон авторитету и имиджу образовательного учреждения;
- в случае отсутствия подтверждающей документации;
- если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб детскому саду;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка;
- отсутствие оценочного листа на работника.

4.5.16. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшена до 30% на основании приказа заведующего если за отчетный период:

- была обоснованная письменная жалоба родителей;
- педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);
- наличие замечаний по ведению документации (докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений);
- несвоевременное выполнение работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

4.5.17. В случае корректировки общего фонда средств, предусмотренных Детскому саду, заведующий МБДОУ детским садом № 56 имеет право изменить фонд средств предусмотренных для надбавки соразмерно остатку финансовых средств, приказом.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ.

4.6.1. Надбавки за качество выполняемых работ могут быть как единовременными (на 1 месяц) так и периодическими (на 6 месяцев) и устанавливается работникам Детского сада (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.6.2. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам Детского сада в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы на основе показателей позволяющих оценить качество выполняемых работ либо дополнительных функций не входящих в круг должностных обязанностей по основной деятельности на основании приказа заведующего.

- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости - до 50% от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органах – до 50% от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За оперативность, профессионализм, высокую степень ответственности в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности за результаты деятельности – до 100% ;
- За работу с поставщиками товаров и услуг – до 50 % от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За работу на портале Госзакупок Контур – экстерн, ГМУ, АЦК, автоматизированной информационной системе «Меркурий» – до 50 % от должностного оклада (ставки) заработной платы.
- За освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерской отчетности – до 50%
- За работу по осуществлению закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд – до 50%

4.6.3. Надбавки за качество работы не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в следующих случаях:

- если по вине работника нанесен ущерб здоровью детей (акт о несчастном случае, объяснительная);
- если на работника за период, по результатам которого устанавливается надбавка налагалось (не снятое) дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов;
- действия работника наносят урон авторитету и имиджу образовательного учреждения;
- если вследствие действия или бездействия работника нанесен ущерб

детскому саду;

4.6.4. Надбавка за качество работы может быть уменьшена до 30% на основании приказа заведующего если за отчетный период:

- была обоснованная письменная жалоба;
- работник имеет замечание за нарушение этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);
- несвоевременное и не качественное выполнение заданий на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

4.7. Надбавка за выслугу лет.

4.7.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается заведующему, специалистам и служащим детского сада в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, с учетом общего количества лет (далее – стаж работы).

4.7.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

Стаж определяется специалистом за которым закреплены обязанности по кадровому делопроизводству.

4.7.3. Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

4.7.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.7.5. В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии).

4.7.5.1 Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

4.7.5.2 Изменение размера выплат за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7.5.3 В стаж работы для целей определения размера выплат за выслугу лет учитывается работа во всех государственных и муниципальных учреждениях, созданных или создаваемых на территории Российской Федерации, в соответствии со статьей 9.1 Федерального закона от 12.01.1996г. 7-ФЗ О некоммерческих организациях независимо от вида экономической деятельности.

4.7.5.4 Не учитывается в стаж работы для целей определения размера выплат за выслугу лет работа в других учреждениях, созданных или создаваемых на территории Российской Федерации на основе других федеральных законов.

4.7.5.5 В стаж работы засчитываются периоды:

- работа в бюджетных учреждениях республики, входивших в состав ССС до 31.12.1991года включительно;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- службы на воинской должности, а также военная служба по контракту;
- работы в дошкольных образовательных учреждениях в независимости от их ведомственной принадлежности.

4.7.5.6 В стаж работы не засчитывается период:

- службы в армии по призыву обязательная служба;
- когда работник был зарегистрирован в качестве безработного в центре занятости населения.

4.8. Премирование работников Детского сада

Работникам **могут** выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.8.1. Настоящим положением предусматривается единовременное (разовое) и текущее премирование.

4.8.2. Единовременное (разовое) премирование работников Детского сада может осуществляться:

- За качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения и направленных на повышение имиджа Детского сада;
- За инициативу, творчество и при организации труда;
- За оперативное устранение последствий аварийных ситуаций;
- За участие в косметическом ремонте помещений здания, и участка детского сада.
- За оформление и озеленение территории детского сада
- За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- За соблюдение исполнительской дисциплины;
- За обеспечение сохранности муниципального имущества

4.8.3. Текущее премирование осуществляется по результатам работы за квартал, учебный год в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном **безупречном** выполнении им трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

- За применение в работе современных форм и методов организации труда – до 100% от должностного оклада (ставки) заработной платы ;
- За работу в инновационном режиме – 30% от должностного оклада (ставки) заработной платы;
- За достижение работником высокого результата в сфере его профессиональной деятельности (за победу в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «За успехи в воспитании», «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» и т.д.) – до 100% в зависимости от уровня проведения конкурса;
- За выполнение основных плановых показателей 100% (муниципального задания в группах коррекционной направленности) Детского сада в целом за отчетный период (учебный год).

4.8.4. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования Администрации города Новочеркаска, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Детского сада.

4.8.5. Выплата премии не производится или может быть снижена сотрудникам по следующим основаниям:

- невыполнение приказов и распоряжений заведующего и других организационно-распорядительных документов Детского сада;
- если наложено дисциплинарное взыскание, в течение срока действия дисциплинарного взыскания;

- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.8.6. Расчеты, источники средств премирования:

4.8.6.1. Премирование производится при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда Детского сада.

4.8.6.2. Премирование работников осуществляется приказом заведующего Детским садом .

4.8.6.3. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, или в процентах от должностного оклада.

4.8.6.4. Выплата премии производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8.6.5. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на расчетные счета работников Детского сада.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.9.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, соответствующей профилю обучения.

4.9.1.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическому работнику по основной работе и педагогической работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1.2. педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:

при наличии первой квалификационной категории – 15%;

при наличии высшей квалификационной категории – 30%.

Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику по основной работе.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.9.2.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30%;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20%.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.9.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

4.9.3.1. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

4.9.3.2. Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

4.9.3.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 30%;
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20%;
- при наличии ведомственной награды – 15%.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.9.3.4. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.3.5. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

4.10. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

**Раздел 5. Условия оплаты труда
заведующего учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения
окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и
стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата заведующего и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заведующего Детским садом устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7.

Таблица №7

Размер должностного оклада руководителя учреждения

| Группа по оплате труда руководителей | Должностной оклад, рублей |
|--|---------------------------|
| Образовательные учреждения II и III группы по оплате труда руководителей | 14599,0 |

5.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего ДОУ.

5.4. С учетом условий труда заведующему учреждению и главному бухгалтеру устанавливается выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Заведующему детским садом и главному бухгалтеру устанавливается выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу.

5.7. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заведующему и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.7.1. Заведующему Детским садом предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблицы №8.

Таблица №8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя учреждения

| Среднесписочная численность, человек | Предельная кратность дохода |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| До 50 | 3,0 |

5.7.2. Для главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.7.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.7.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда
педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 №41.

6.5. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в Детском саду (включая заведующего), а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения №1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения №1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.7.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников учреждения за счет средств областного и местного бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания МБДОУ детского сада №56 Управлением образования Администрации города Новочеркасска.

7.3. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 9.

Таблица № 9

| № п/п | Вид работы | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|-------|---|---|-----------------------|---------------------------------|
| | | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования | 0,08 | 0,07 | 0,04 |

7.4. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.3 настоящего раздела.

7.5. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, с округлением до копеек в сторону увеличения.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.6.1. Основанием для получения материальной помощи служат:

- продолжительная и тяжелая болезнь (более 2 месяцев) работника или его несовершеннолетнего ребенка;
- дорогостоящая операция работника или его несовершеннолетнего ребенка;
- смерть близкого родственника;
- в случае чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение) приведшие к утрате имущества работника

7.6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

Заведующему Детским садом – Управлением образования Администрации города Новочеркасска, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – заведующим детским садом на основании письменного заявления работника с предоставлением подтверждающих документов (справки, счета, квитанции, документы подтверждающие родство).

7.6.3. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом учреждением самостоятельно.

7.6.4. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Положение разработал:

Главный бухгалтер МБДОУ детским садом №56

С.А.Дахова

Критерии оценки эффективности и результативности труда педагогических работников.

| | | критерий | показатель | Шкала оценивания результата |
|---|---|---|---|---|
| К-1: Успешность построения воспитательно – образовательной деятельности педагога | а | Превышение процента наполняемости группы. 25 человек в общеразвивающей группе 20 (10 с ОВЗ) в смешанной группе 15 в группе раннего возраста(до3 лет) | 7-10 человек 4-6 детей 1-3 ребенка | Максимальный балл – 15. +10 б; +5 б; +2 б; |
| | б | Отсутствие задолженности по оплате за детский сад (общая задолженность по группе за полугодие). <i>Только для воспитателей</i> | 0 – 1000р | Максимальный балл – 10. + 10б. |
| | в | Кол-во воспитанников – участников, победителей или призеров Всероссийских интернет конкурсах утвержденных Минобрнауки (приказы об итогах, копии грамот и т.д). 1-2 участника в полгода. <i>Бесплатные или по приказу руководителя</i> | Всероссийский уровень: Лауреат Победитель Призер Участник | Всероссийский уровень (за каждую номинацию): +10 +7 б; + 5 б; + 2 б |
| | г | Наличие воспитанников победителей или призеров, лауреатов и дипломантов очных конкурсов инициируемых Управлением образования города (приказы УО об итогах), областными домами творчества 1-2 участника за учетный период | Подготовка педагогом Гран-при Победитель (I место) Призер (II и III место) Участник Участие родителей Гран-при Победитель (I место) Призер (II и III место) | За каждую номинацию: + 15 б.; + 10 б.; +7 б; + 2б; + 7 б.; + 5 б.; + 4 б; |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | | | Участник Не участие | + 1б - 10 б. |
| д | Наличие воспитанников победителей или призеров, лауреатов и дипломантов в различных творческих интернет конкурсах, турнирах, инициируемых областными домами творчества и т.д(приказы об итогах, копии грамот и т.д). 5 участников. | | Гран-при (Лауреат) Победитель Призер Участник. | <u>За каждую номинацию:</u> +4б +3б +2б +1б |
| е | Участие воспитанников в соревнованиях, конкурсах, выставках Между ДОУ микрорайона (сетевое взаимодействие) (приказы по ДОУ об итогах, грамоты). До 10 человек в зависимости от мероприятия (со средней группы за отчетный период). | | Победитель Призер Участник Не участие | <u>За всех воспитанников</u> +10б; + 5 б; + 2 б; - 10б. |
| ж | Самостоятельная организация открытых мероприятий между группами, вторая половина дня(фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки старшего воспитателя). <i>1 мероприятие в месяц (конспект, фотоотчет)</i> | | | +10 б за каждое мероприятие |
| з | Участие воспитанников в челлендже (сетевое взаимодействие) | | Подготовка номера | +10 баллов за каждое мероприятие |
| и | Творческие конкурсы с детьми и родителями внутри ДОУ | | Гран-при (Лауреат) Победитель (I место) Призер (II и III место) Участник Не участие | <u>За каждую номинацию:</u> +4 б +3 б +2 б +1 б -5 б |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| К-2: Результативность научно-методической деятельности. | а | Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (за рамками плана ДОУ). Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации. | Обучение на курсах повышения или переподготовки: - в объеме до 36 часов - в объеме 72-140 часов - в объеме переподготовки - авторские курсы - Вебинар по дошкольному образованию (<u>максимум 12</u>) - 0 - отсутствие обучения по плану ДОУ | Обучение на курсах повышения или переподготовки: +5 б; +10 б; +20 б; + 5 б; + 2 б за каждый; - 2б; - 10 б. |
| | б | Публикации в различных печатных изданиях <i>1 публикация в год:</i> | Областной уровень: Всероссийский уровень: | По +10 баллов за каждую публикацию; По +20 баллов за каждую публикацию; (при условии представления на заседаниях ГМО, педсовете) |
| | в | Публикации в интернет сообществах <i>1 публикации в месяц:</i> <i>(стаж работы 3 года и выше)</i> | Отсутствие публикаций | +5 б за публикацию с разной тематикой - 5 б. |
| | г | Выступления (не интернет) по обобщению педагогического опыта (открытые показы, творческие отчеты, доклады, презентации, мастер-классы и т.д.) <i>1 в год:</i> | - На уровне ДОУ не менее 2 раз в год <i>(открытые занятия, мастер – классы, практикумы для педагогов)</i> - Городской уровень | +5 б +10 б; |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | (ГМО, августовские чтения, конференции, тематические недели) - Областной уровень - Всероссийский уровень Не участие на городском уровне (стаж 3 и более лет) | +15б; +25б; - 5б. |
| | д | Участие в научно-практических конференциях (форумах) по собственному педагогическому опыту. Документ, подтверждающий участие в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. <i>1 в год.</i> | При статусе докладчика: Международный уровень Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень При статусе участника: Международный уровень Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень | При статусе докладчика: +20б +15б; + 10б; + 5б; При статусе участника: +4б; +3 б; +2б; +1 |
| К - 3 : показатели профессионального мастерства педагога | а | Участие в профессиональных конкурсах, инициированных Управлением образования, Министерством общего и профессионального образования РО, Минобрнауки РФ Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (II, III место) в профессиональных конкурсах различных направлений и уровней. | Всероссийский уровень: I место II и III место Областной уровень: I место II и III место Городской уровень: I место II и III место Сертификат или грамота за участие | Всероссийский уровень: +50б; + 30б; Областной уровень: + 30б; + 20б; Городской уровень: + 20б; + 15б; + 10 б. |

| | | | |
|---|--|---|---|
| б | Участие в конкурсе «Учитель года» | Участие в городском этапе Участие в областном этапе конкурса без призового места Участие во Всероссийском этапе конкурса без призового места | + 30 б; + 50 б; + 100 б; |
| в | Участие в конкурсе «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» | Городской уровень: участник - Областной уровень: участник | + 20 б; + 30 б; |
| г | Участие в конкурсах методических разработок и публикаций иницируемых Управлением образования города | Всероссийский уровень: I место II и III место Областной уровень: I место II и III место Городской уровень: I место II и III место Сертификат или грамота за участие | Всероссийский уровень: +30б; + 20б; Областной уровень: + 20б; + 15б; Городской уровень: + 15б; + 10 б; + 5 б. |
| д | Сетевое взаимодействие (мастерские, зарницы. Выставки. проекты). <i>2 раза в год</i> | Городской уровень участие : В не рабочее время В рабочие дни <u>Мастер – класс очный</u> <u>он- лайн</u> На уровне ДОУ: Разработчик и ведущий Ведущий Участник Не участие на уровне ДОУ : | + 7б; + 5б; + 10б. +5б + 10б; + 5 б; + 1б; - 10б. |

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| К – 4 : ИКТ-компетенциями | | | <p>Организация</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. собственного сайта, блога<i>(регулярно обновляемый)</i> 2. мини –сайт <i>(регулярно обновляемый)</i> 3. страничка на сайте ДОУ <i>(регулярно обновляемая 1 публикация в 2 месяца)</i> 4. Администратор страницы в соцсетях 5. разработка интернет игр для занятий 6. Мастер-классы в виртуальном пространстве 7. Открытые уроки в виртуальном пространстве | <p>За каждый регулярно обновляемый.</p> <p>+10б;</p> <p>+5б;</p> <p>+2б</p> <p>+ 5 б.</p> <p>+5 б за каждую;</p> <p>+10б за каждый;</p> <p>+20 баллов за каждый;</p> |
| К – 5 : инновационная деятельность | а | Организация работы с родителя «Клуб молодых родителей». «Вместе с сыном, вместе с дочкой» (План работы. Отчеты). <i>1 раз в две недели</i> | | + 10 б за мероприятие |

| | | | | |
|--|---|---|---|-------------------------------------|
| К-6: Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей | а | | Интенсивность нагрузки при проведении культмассовых мероприятий | + 5б; (за каждое) |
| | б | <i>1-2 в полгода.</i> | Преобразование среды развития ребенка (сюжетно- ролевые игры. Театрализованные игры и т.д.) с привлечением сил родителей среда не соответствует возрасту ребенка | + 5 б; + 10б; - 10 б. |
| | в | <i>По мере необходимости</i> | Тематическое оформление ДОУ | +5 б; (за все мероприятия) |
| | г | <i>По мере необходимости</i> | Оформление территории ДОУ | +10б (за все мероприятия) |
| | д | Работа педагога в составе комиссий и жюри различных творческих конкурсов | В ДОУ | + 2б; |
| | е | Работа педагога в составе комиссий | ППКа Коллективный договор По результативности | +10б +10б +10б |
| К – 7 деятельность педагога по повышению имиджа учреждения | а | Пропаганда деятельности ДОУ в СМИ разного уровня (не интернет), публикация творческих работ педагогов и воспитанников соответствующий номер СМИ. <i>1 раз год</i> | | +10 баллов за публикацию |
| | б | Пропаганда деятельности ДОУ в интернет сообществах, публикация творческих работ педагогов и воспитанников <i>1-2 публикации в месяц</i> | | +3 балла за публикацию |
| | в | Проведение мероприятий (мастер - классов) с привлечение родителей | | +10 баллов за каждое мероприятие |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | | фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки старшего воспитателя. <i>1 раз в квартал.</i> | | |
| г | | Участие в благотворительных и культурно - просветительных акциях инициируемых Управлением образования города | Городской уровень: Сам педагог С привлечением родителей На уровне ДОУ: | за каждое мероприятие + 5б +3б + 1б. |
| д | | Организация и участие мероприятий в микрорайоне, городе, повышающих имидж ДОУ (концерты, спектакли для родителей и жителей микрорайона, выставки, акции т.п.). <i>1 раз в полгода</i> | | +20 баллов за мероприятие |

Лист оценки результативности педагога _____ должность _____
за период с « _____ » _____ 202_ по « _____ » _____ 202_

| | | критерий | По плану | фактически | Самооценка (баллы) | Оценка комиссии |
|--|---|---|----------|------------|--------------------|-----------------|
| К-1: Успешность построения воспитательно-образовательной деятельности педагога | а | Превышение процента посещаемости | 0 | | | |
| | б | Отсутствие задолженности по оплате за детский сад (общая задолженность по группе за полугодие). <i>Только для воспитателей</i> | 0 | | | |
| | в | Кол-во воспитанников – участников, победителей или призеров Всероссийских интернет конкурсах утвержденных Минобрнауки | 1-2 | | | |
| | г | Наличие воспитанников победителей или призеров, лауреатов и дипломантов очных конкурсов инициируемых Управлением образования города, областными домами творчества | 1-2 | | | |
| | д | Наличие воспитанников победителей или призеров, лауреатов и дипломантов в различных творческих интернет конкурсах, турнирах, инициируемых областными домами творчества | 1-2 | | | |
| | е | Участие воспитанников в соревнованиях, конкурсах, выставках Между ДОУ микрорайона (сетевое взаимодействие) (приказы по ДОУ об итогах, грамоты) | | | | |
| | ж | Самостоятельная организация открытых мероприятий между группами, вторая половина | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|-------------|--|--|--|
| | | дня(фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки старшего воспитателя). <i>1 мероприятие в месяц (конспект, фотоотчет)</i> | | | | |
| | з | Участие воспитанников в челлендже (сетевое взаимодействие) | | | | |
| | и | Творческие конкурсы с детьми и родителями внутри ДОУ | | | | |
| К-2: Результативность научно-методической деятельности. | а | Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (за рамками плана ДОУ). Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации. | | | | |
| | б | Публикации в различных печатных изданиях: | 1 в год | | | |
| | в | Публикации в интернет сообществах: | 1 в месяц | | | |
| | г | Выступления (не интернет) по обобщению педагогического опыта (открытые показы творческие отчеты, доклады, презентации, мастер-классы и т.д.) . | ДОУ - 2 | | | |
| | | | Город и др. | | | |
| | д | Участие в научно-практических конференциях (форумах) по собственному педагогическому опыту. | 1 в год | | | |
| К - 3 : показатели профессионального мастерства педагога | а | Участие в профессиональных конкурсах, инициированных Управлением образования, Министерством общего и профессионального образования РО, Минобрнауки РФ Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (II, III место) в профессиональных конкурсах различных направлений и уровней. | | | | |
| | б | Участие в конкурсе «Учитель года» | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| | в | Участие в конкурсе «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» | | | | |
| | г | Участие в конкурсах методических разработок и публикаций инициируемых Управлением образования города | | | | |
| | д | Сетевое взаимодействие (мастерские, зарницы. Выставки. проекты) | | | | |
| К – 4 : ИКТ-компетенциями | а | 1. собственного сайта, блога <i>(ежемесячно)</i> 2. мини –сайт <i>(ежемесячно)</i> 3. страничка на сайте ДООУ <i>(ежемесячно)</i> 4. Администратор страницы в соцсетях <i>(ежемесячно)</i> 5.разработка интернет -игр для занятий 6. Мастер-классы в виртуальном пространстве 7. Открытые уроки в виртуальном пространстве | | | | |
| К – 5 : инновационная деятельность | а | Организация работы с родителя «Клуб молодых родителей». «Вместе с сыном, вместе с дочкой» (План работы. Отчеты) | | | | |
| К-6: Выполнение обязанностей | А | Интенсивность нагрузки при проведении культмассовых мероприятий | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|------------------|--|--|--|
| | б | Преобразование среды развития ребенка (сюжетно- ролевые игры. Театрализованные игры и т.д.) с привлечением сил родителей среда не соответствует возрасту ребенка | | | | |
| | в | Тематическое оформление ДОУ | | | | |
| | г | Оформление территории ДОУ | | | | |
| | д | Работа педагога в составе комиссий и жюри различных творческих конкурсов общественная работа | | | | |
| | е | Работа педагога в составе комиссий (ППКа, коллективный договор) | | | | |
| К – 7 деятельность педагога по повышению имиджа учреждения | а | Пропаганда деятельности ДОУ в СМИ разного уровня (не интернет), публикация творческих работ педагогов и обучающихся соответствующий номер СМИ | | | | |
| | б | Пропаганда деятельности ДОУ в интернет сообществах | | | | |
| | в | Проведение мероприятий (мастер - классов) с привлечение родителей фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки старшего воспитателя. <i>1 раз в квартал.</i> | 1 раз в 3 месяца | | | |
| | г | Участие в благотворительных и культурно - просветительных акциях инициируемых Управлением образования города | | | | |
| | д | Организация мероприятий в микрорайоне, городе, повышающих имидж ДОУ (концерты, спектакли для | | | | |

| | | | | | | |
|----------------|--|--|--|--|--|--|
| | | родителей и жителей микрорайона, выставки, акции т.п.) | | | | |
| Итого | | | | | | |
| Подпись | | | | | | |

Подписи членов комиссии.

Рекомендации по заполнению таблицы.

В столбец «По плану» отмечено минимальное количество мероприятий или участников превышать которые можно. И максимальное количество которое превышать нельзя, а меньше можно.

К 1.

- Превышение процента наполняемости группы.

В графе по факту – должно быть количество детей по СанПин , но по списку больше. На сколько детей больше, чем положено, такой балл и ставим. Специалистам – складывают общее количество превышающих детей по всем группам в которых проводят занятия и делят на количество групп, получается среднее число по превышению.

К 2.

- Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (за рамками плана ДОУ) – баллы ставите только за те курсы, которые нашли **САМИ**, если на курсы отправил детский сад – это по плану сада.

- Вебинар по дошкольному образованию (максимум 12). Будут засчитываться если прослушанные вебинары используются в работе (в плане. В конспекте занятия, изготовленная картотека и так далее)

- Участие в научно-практических конференциях (форумах) по собственному педагогическому опыту:

«Воспитатели России» в неё входит 10 вебинаров или 12 секций, но это 1 конференция, без них не дают сертификат.

К 3.

- Участие в профессиональных конкурсах, инициированных Управлением образования, Министерством общего и профессионального образования РО, Минобрнауки РФ – очные конкурсы или видео материал или система работы.

- Участие в конкурсах методических разработок и публикаций инициируемых Управлением образования города – конспекты занятий, сценарии.

Платные конкурсы для педагогов не считаются, они идут на аттестацию.

К 4.

- собственного сайта, блога – на отдельной платформе;

- мини –сайт, мини – блог – на платформе «Мам - ру», «Инфоурок» и так далее.

К 5.

- Организация работы с родителями «Клуб молодых родителей». «Вместе с сыном, вместе с дочкой» - постоянно действующий.

К 6.

- Интенсивность нагрузки при проведении культмассовых мероприятий – участие в ролях, изготовление атрибутов к праздникам.

- Преобразование среды развития ребенка – надлежащим образом оформленные сюжетно – ролевые игры, театрализованная деятельность, пособия по развитию речи и так далее.

- Оформление территории ДОУ – участка где гуляют дети.

К 7.

- Пропаганда деятельности ДОУ в интернет сообществах (одноклассники, VK, инстаграмм), публикация творческих работ педагогов и воспитанников - мероприятия, праздники, режимные моменты пребывания детей в саду.

**Положение
о работе комиссии по подведению итогов работы педагогического
персонала МБДОУ детского сада № 56 для установления надбавок за
интенсивность и высокие результаты работы.**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет цель, задачи и порядок работы комиссии по подведению итогов работы педагогического персонала для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы (далее - комиссия) бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ детского сада № 56

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основании постановления Администрации города Новочеркаска от 13.12.2016 № 12198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска»

1.3. Комиссия формируется из наиболее квалифицированных работников ДОУ в составе 3-5 человек (председатель, секретарь, члены комиссии) и назначается приказом заведующего ДОУ.

1.4. Комиссия формируется один раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии и имеют положительные достижения в работе.

1.5. Заседания комиссии происходит два раза в год (в июне и декабре)

1.6. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости оценки деятельности, обоснованности оценки.

1.7. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии.

1.8. Каждый член Комиссии имеет один голос.

1.9. При изменении должности члена комиссии его полномочия сохраняются до конца отчетного периода.

1.10. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме на имя председателя комиссии;
- при изменении членом комиссии места работы (увольнении);

1.11. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

1.12. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

1.13. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение может быть инициировано членами Комиссии.

2. Цель и задачи работы Комиссии

2.1. Целью работы Комиссии является оценка и мониторинг качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ в соответствии с критериями для расчета выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. Задачами Комиссии являются:

- изучение и анализ необходимых сведений и информационно-аналитических материалов деятельности сотрудников в ДОУ;

- изучение информации о творческой, научной, методической деятельности работников учреждения, предоставленной руководителями структурных подразделений (заместителем заведующего, старшим воспитателем, медсестрой);
- изучение аналитического материала о качестве работ, выполненных работниками ДООУ;
- оценка деятельности каждого сотрудника ДООУ;
- предоставление объективного, полного анализа работы сотрудников;
- подсчет показателей результатов труда работников ДООУ.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия имеет право:

- запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и структурных подразделений МБДОУ детский сад № 56 для полного изучения деятельности работника;
- приглашать на заседания комиссии в качестве консультантов и экспертов высококвалифицированных специалистов (из числа работников учреждения);
- по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих выплат работникам Учреждению.
- просить от работника дополнительные материалы.

4. Организация работы Комиссии

4.1. Комиссией проводится оценка профессиональной деятельности работников ДООУ в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности при начислении стимулирующих выплат работникам бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №56

4.2. Заседания Комиссии проводятся обязательно два раза в год и по мере необходимости. Председатель Комиссии организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.3. Перед подведением итогов по окончанию учетного периода педагогические работники заполняют лист оценки результативности и предоставляют его председателю комиссии не позднее 15 числа месяца следующего за отчетным периодом, который их в свою очередь регистрирует в журнале (Приложение 1)

4.4. Руководитель ДООУ по запросу председателя Комиссии предоставляет необходимые сведения и информационно-аналитические материалы по работе педагогов за прошедший период.

4.5. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю. При оценке листов результативности Комиссия во время заседания:

-Выявляет соответствие информации в представленных оценочных листах утвержденным критериям и их оценке.

-Проводит собственную оценку деятельности каждого работника на основании представленных оценочных листов и подтверждающих деятельность документов (при наличии).

- В случае установления комиссией существенных нарушений при заполнении оценочных листов, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

4.6. Членами комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговый балл деятельности работника МБДОУ.

4.7. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

4.8. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

4.9. Секретарь Комиссии, составляет сводный протокол по всем работникам ДООУ в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов и передает его руководителю ДООУ, ведет иную документацию Комиссии.

4.10. Секретарь под подпись знакомит работников МБДООУ с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4.11. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии и работником ДООУ и передаётся вместе с показателями по данному работнику ДООУ для вынесения окончательного решения на Педагогический совет ДООУ для вынесения окончательного решения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.13. Вопрос об отказе оценивать деятельность педагогического работника по всем пунктам для назначения стимулирующих выплат в случаях:

- если выполнено меньше 70% критериев;
- если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб здоровью детей (акт о несчастном случае, объяснительная);
- если на педагога за период, по результатам которого устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, налагалось (не снятое) дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов;
- действия педагога наносят урон авторитету и имиджу образовательного учреждения;
- в случае отсутствия документации;
- если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб детскому саду;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка;
- отсутствие оценочного листа на работника.

4.14. Вопрос об уменьшении стимулирующих выплат рассматривается Комиссией в случаях:

- была обоснованная письменная жалоба родителей;
- педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);
- наличие замечаний по ведению документации (приказы по ДООУ, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений);
- несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);
- отсутствие самоанализа.

4.15. Вопрос о снятии (или уменьшении) стимулирующих выплат выносится на рассмотрение Комиссии на основании:

- приказа заведующего Учреждения о дисциплинарном взыскании работника учреждения (при наличии дисциплинарного взыскания);
- заявления от работника учреждения о добровольном отказе от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

4.16. расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных баллов работниками. Исходя из количества набранных баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в оценочном листе баллов работника.

4.17. Заведующий оформляет приказ о стимулирующих выплатах на каждого работника и знакомит каждого работника ДОО с приказом под личную подпись и данные передаются в бухгалтерию.

5. Ответственность Комиссии

5.1. Секретарь комиссии несет ответственность за написание и хранение документации.

5.2. Комиссия несет ответственность за:

- качественную оценку профессиональной деятельности работников ДОО;
- проведение оценки деятельности в срок до 15 числа каждого месяца.
- разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности каждого работника.

6. Делопроизводство

6.1. Секретарь комиссии ведет делопроизводство:

- протоколы заседания комиссии и иные документы.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующего ДОО.

Положение разработала
заведующий МБДОУ детским садом №56

Е.В.Ткачук

Лист ознакомления

| № п/п | Дата | Фамилия имя отчество | подпись |
|-------|------|----------------------|---------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| 5. | | | |
| 6. | | | |
| 7. | | | |
| 8. | | | |
| 9. | | | |
| 10. | | | |
| 11. | | | |
| 12. | | | |
| 13. | | | |
| 14. | | | |
| 15. | | | |
| 16. | | | |
| 17. | | | |
| 18. | | | |
| 19. | | | |
| 20. | | | |
| 21. | | | |
| 22. | | | |
| 23. | | | |
| 24. | | | |
| 25. | | | |
| 26. | | | |
| 27. | | | |
| 28. | | | |
| 29. | | | |
| 30. | | | |
| 31. | | | |
| 32. | | | |
| 33. | | | |
| 34. | | | |
| 35. | | | |
| 36. | | | |
| 37. | | | |
| 38. | | | |
| 39. | | | |
| 40. | | | |

