

Принято
Общим собранием
Протокол от 16.03.2026 № 2



Утверждено
приказом МАДОУ №18
от 16.03.2026 № 18

Е.Ф. Чугунова

Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», постановлением администрации Володарского муниципального округа Нижегородской области от 26 сентября 2008 г. № 448 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Володарского муниципального района».

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 (далее – организация), осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организации;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителя, по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, носит открытый характер и 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 Нижегородской области, Володарского муниципального округа.

Оплата труда работников организации осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

Отраслевая система оплаты труда работников организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже

соответствующих минимальных окладов, утверждаемых администрацией Володарского муниципального округа.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5.¹ Установить условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория, в том числе в случаях, изложенных в Приложении 8 «Условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях соответствия профиля выполняемой педагогической работы по которой имеется категория».

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциям.

1.8. Формирование фонда оплаты труда организация осуществляется в пределах объема средств организация на текущий финансовый год.

В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации не более 40 процентов.

1.9. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организация.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим

главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией бюджетных услуг.

1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного нормативно-правовым актом администрации Володарского муниципального округа.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами Управления образования администрации Володарского муниципального округа, разработанным на основании приказов министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н, от 18 июля 2008 г. № 342н, а также профессиональные стандарты.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем данной организации, исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии), общего собрания работников, с учетом профессиональных стандартов или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации). Нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, типовые штатные расписания для однотипных учреждений разрабатываются Управлением образования администрации Володарского муниципального округа и утверждаются нормативно-правовым актом администрации Володарского муниципального округа.

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и

уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной нагрузки» (далее – приказ № 269) устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится, исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников согласно пункту 1.3. приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации» к настоящему Положению (далее – минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда, исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении.

Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 «Порядок доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности» к настоящему Положению.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, выплачиваются в пределах объема средств, предусмотренных на оплату труда за счет средств бюджета, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников образовательной организации.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников

определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра даст право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам образовательной организации, реализующей адаптированные основные общеобразовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям:

- тифлопедагогика;
- сурдопедагогика;
- олигофренопедагогика;
- логопедия;
- специальная психология;
- коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная);
- дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ администрацией Володарского муниципального округа – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.10. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности), устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы),

тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего структурного подразделения администрации Володарского муниципального округа, выполняющей функции и полномочия учредителя организации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организации несет руководитель организации.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной организации.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом № 269.

Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Володарского муниципального округа.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам по тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

III. Условия оплаты труда руководителя организации и заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Порядок установления должностного оклада руководителя организации установлен в приложении 7 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется структурным подразделением администрации Володарского муниципального округа, выполняющим функции и полномочия учредителя организации в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Володарского муниципального округа от 19 апреля 2017 г. № 796 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Структурное подразделение администрации Володарского муниципального округа, выполняющее функции и полномочия учредителя организации, определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) могут быть установлены условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, включенной в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную нормативно-правовым актом Володарского муниципального округа на очередной финансовый год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителей руководителя в денежном выражении, исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы

руководителя, утверждаемыми учредителем организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами администрации Володарского муниципального округа.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

- премия по итогам календарного года;
- выплата за выслугу лет в соответствии с п. 3.6. данного положения;
- в связи с государственными праздниками, установленными федеральным законодательством, дни празднования которых являются нерабочими праздничными днями, профессиональными праздниками, установленными Правительством Российской Федерации;
- по итогам работы за выполнение особо важных и сложных заданий, но не более 3-х раз в календарном году.

Премирование по выше указанным основаниям осуществляется в процентном либо абсолютном выражении в размере до одного должностного оклада.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь согласно п. 4.5. настоящего Положения.

Вышеперечисленные выплаты устанавливаются:

- в отношении руководителя учреждения – администрацией Володарского муниципального округа;
- в отношении заместителей руководителей учреждения и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

3.6. Руководителю организации, заместителям руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителя организации – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом администрацией Володарского муниципального округа;

– для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, – в зависимости от общего педагогического стажа;

– для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, – в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», спортивные звания «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», звания «Заслуженный деятель науки Нижегородской области», «Заслуженный работник образования Нижегородской области», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, звания, ведомственной награды профилю организации.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации, его заместителей в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий, муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального округа Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Володарского муниципального округа от 30 января 2017 г. № 121.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя структурного подразделения рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения.

Заработная плата заместителей руководителя структурного подразделения без учета педагогической нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы руководителя структурного подразделения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

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

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке

и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу руководителя организации. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

4.6. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Порядок формирования должностных окладов
(ставок заработной платы) работников организации**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации, осуществляющей профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	9 700

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	1,00	16 956
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	19 786
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед)	1,22	20 727

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	9 322
2 квалификационный уровень	1,04	9 710
3 квалификационный уровень	1,09	10 100

1.5. Положением об оплате труда работников организации (далее – Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3. настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (1.4. настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.8. Педагогическим работникам должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.9. Положением об оплате труда для работников организации предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	– до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	– до 0,1
при выслуге более 10 лет	– до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3. настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (1.4. настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2. настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и

иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Педагогическим работникам организации, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.11. Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы и т. д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т. д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада

по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	минимальный оклад, руб.
Размер минимального оклада первого уровня		7 131
1 квалификационный уровень	1,00	7 131
2 квалификационный уровень	1,08	7 701

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Размер минимального оклада первого уровня		7 751
1 квалификационный уровень	1,02	7 906
2 квалификационный уровень	1,04	8 061
3 квалификационный уровень	1,11	8 604
4 квалификационный уровень	1,17	9 069
5 квалификационный уровень	1,26	9 766

2.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 0,1
- при выслуге лет более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих».

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
<i>1 квалификационный уровень</i>		5 708
1 квалификационный разряд	1,00	5 708
2 квалификационный разряд	1,04	5 936
3 квалификационный разряд	1,09	6 222
<i>2 квалификационный уровень</i>	<i>1,14</i>	<i>6 507</i>

3.3. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1		1,00	5 708
1	2	Кухонный работник	1,04	5 936
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09	6 222
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
1	1		1,00	6 474
1	5	Повар Слесарь по ремонту автомобилей Слесарь-сантехник Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11	7 186

3.4. Положением по оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	– до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	– до 0,1
при выслуге лет более 10 лет	– до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается, исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в образовательной организации, имеющей группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких группах	 20 20
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимальных размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не ниже 35
2	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в	От 4% до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время

	соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда работника или аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации)	фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда. Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
4	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей	Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
организации (далее – Положение)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа самоуправления организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

II. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты молодым специалистам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника:

- за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ,

мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);

- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т. д.);
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника:

- за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Выплата молодым специалистам в размере 5 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

2.3. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с Положением об оплате труда.

2.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организации.

2.5. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.6. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.7. Стимулирование труда руководителя, заместителей руководителя организации производится только по основной должности.

III. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организации за качество и высокие результаты работы

3.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается муниципальными правовыми актами Володарского муниципального округа на основании целевых показателей деятельности организации и руководителя организации.

3.2. Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы

руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Володарском муниципальном округе.

3.3. Перечень показателей эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации (далее – ДОО).

№ п/п	Показатели деятельности Учреждения	Плановые значения показателей деятельности руководителя Учреждения	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)	Оценка экспертно-аналитической группы
1. Реализация образовательной программы дошкольного образования				
1.1.	Средняя наполняемость групп детьми.	Соответствует нормативу. Ниже норматива.	5 0	
2. Охрана здоровья работников и воспитанников				
2.1.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм.	Отсутствие случаев травматизма.	5	
2.2.	Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования. Предписания и замечания контрольных и надзорных органов.	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов, не выполненных во время без уважительной причины (не требующих больших финансовых вложений) – 10 баллов.	10	
2.3.	Благоустройство территории и здания ДОО.	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 2 балла.	2	
2.4.	Обеспечение двигательной нагрузки воспитанников.	Регулярное проведение дней здоровья (не менее 4) – 1 балл. Проведение утренней зарядки – 5 баллов.	6	
2.5.	Создание условий для организации медицинского обеспечения.	Наличие оборудованного медицинского кабинета – 0,5 балла. Наличие медицинского работника – 1 балл.	1,5	
2.6.	Своевременное прохождение	100%.	2	

	медицинского осмотра работниками ДОО.			
2.7.	Обеспечение плановой диспансеризации воспитанниками ДОО.	100%.	2	
2.8.	Посещаемость детей ДОО.	Менее 50 % от списочного состава – 0 баллов. От 60% до 80 % от списочного состава – 1 балл. От 81 % до 100% от списочного состава – 2 балла.	2	
3. Ведение сайта ДОО				
3.1.	Регулярное обновление материалов официального сайта ДОО.	Не реже одного раза в две недели.	2	
3.2.	Отсутствие нарушений статьи 32 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» в части нарушений сроков размещения (предоставления) и форм отчетности, обеспечения открытости и доступности информации в сети «Интернет» (www.bus.gov.ru).	Отсутствие – 5 баллов.	5	
3.3.	Соответствие размещенной на сайте информации действующему законодательству.	Соответствует – 5 баллов.	5	
3.4.	Обеспечение информационной открытости (наличие публикаций, освещение проблем дошкольного образования в СМИ, ТВ и др.).	Наличие публикаций собственного опыта работы или педагогическое просвещение населения – 5 баллов. Освещение мероприятий ДОО – 3 балла. Публикаций нет – 0 баллов.	5	
4. Организация экспериментально-инновационной деятельности ДОО				

4.1.	Реализация инновационных программ и проектов.	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности на: - муниципальном уровне – 1 балл; - региональном уровне – 1,5 балла; - федеральном уровне – 2 балла (за каждую программу, проект).	6	
4.2.	Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта ДОО.	Организация и проведение мероприятий на муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла (за каждое мероприятие).	6	
4.3.	Наличие педагогических продуктов по результатам экспериментальной и инновационной деятельности, распространение передового педагогического опыта.	На муниципальном уровне – 1 балл. На региональном уровне – 2 балла. На федеральном уровне – 3 балла. Наличие педагогической продукции, размещенной на сайте ДОО – 2 балла.	8	
4.4.	Участие в профессиональных конкурсах и проектах (за участие в каждом конкурсе). Очное участие.	На муниципальном уровне – 2 балла. На региональном уровне – 3 балла. На федеральном уровне – 4 балла. На международном уровне – 5 баллов.	14	
4.5.	Победа в профессиональных конкурсах и проектах (за победу в каждом конкурсе). Очное участие.	На муниципальном уровне – 2 балла. На региональном уровне – 3 балла. На федеральном уровне – 4 балла. На международном уровне – 5 баллов.	14	
5. Оценка кадрового потенциала ДОО				
5.1.	Укомплектованность кадрами ДОО.	Отсутствие вакансий в ДОО.	5	
5.2.	Доля молодых специалистов в ДОО (в возрасте до 35 лет).	Доля молодых специалистов в ДОО ниже среднего муниципального показателя – 0 баллов.	5	

		Доля молодых специалистов в ОО на уровне среднего муниципального показателя – 1 балл. Доля молодых специалистов в ОО выше среднего муниципального показателя – 5 баллов.		
5.3.	% педагогов ДОО, имеющих высшую квалификационную категорию.	Выше значения муниципального уровня – 10 баллов. Ниже значения муниципального уровня – 0 баллов.	10	
5.4.	% педагогов ДОО, имеющих первую квалификационную категорию.	Выше значения муниципального уровня – 2 балла. Ниже значения муниципального уровня – 0 баллов.	2	
5.5.	Особые условия труда.	Работа в двух и более зданиях, котельная, семейный детский сад.	2	
6. Эффективность финансово-экономической деятельности ДОО				
6.1.	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%).	Положительная динамика – 2 балла.	2	
6.2.	Своевременное предоставление установленной отчетности.	100%.	5	
6.3.	Эффективное расходование бюджетных средств.	Эффективное – 2 балла. Неэффективное – 0 баллов.	2	
6.4.	Рост средней заработной платы сотрудников без учета заработной платы руководителя по сравнению с предыдущим годом.	Рост средней заработной платы – 5 баллов. Отсутствие роста – 0 баллов.	5	

6.5.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов.	Квота выполнена – 5 баллов. Квота не выполнена – 0 баллов.	5	
7. Развитие государственно-общественного управления ДОО				
7.1.	Сочетание принципов единоначалия и самоуправления.	Наличие программы развития государственно-общественного управления (ГОУ) ДОО – 1 балл. Наличие пакета нормативной базы ГОУ ДОО – 1 балл. Наличие действующего управляющего совета – 1 балл. Наличие действующего органа родительского самоуправления – 1 балл. Наличие страницы ГОУ на сайте – 1 балл.	5	
8. Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов				
8.1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 5 баллов.	5	
9. Организационная культура и исполнительская дисциплина руководителя				
9.1.	Наличие и реализация программы развития ДОО.	Наличие утвержденной программы развития – 5 баллов. Наличие отчетов о реализации программы развития – 5 баллов.	10	
9.2.	Своевременное приведение в соответствие с действующим законодательством Устава и локальных актов ДОО.	Соответствие Устава, локальных актов ДОО действующему законодательству – 2 балла. Несвоевременное внесение изменений в Устав и локальные акты ДОО – 0 баллов	2	
9.3.	Своевременное предоставление установленной отчетности по	Своевременное – 2 балла. Несвоевременное – 0 баллов.	2	

	выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг.			
9.4.	Своевременное и качественное предоставление материалов в соответствии с требованиями вышестоящих органов.	Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах Управления образования, администрации Володарского муниципального округа – 5 баллов. Предоставление достоверной информации – 5 баллов.	10	
9.5.	Организация работы автоматизированных информационных систем.	Своевременное внесение данных в АИС – 5 баллов. Несвоевременное внесение данных в АИС – 0 баллов.	5	
10. Предписания и замечания контрольных и надзорных органов				
10.1	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов.	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов, не выполненных во время без уважительной причины – 10 баллов.	10	
11. Участие и результативность участия воспитанников в творческих конкурсах воспитанников				
11.1	% участия воспитанников в конкурсах муниципального и регионального уровней.	от 0% до 29% – 0 баллов. от 30% и выше – 5 баллов.	5	
11.2	% призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального уровней.	от 0% до 10% призеров (от количества участников) – 0 баллов. от 11% до 39% – 5 баллов. от 40% до 100% – 10 баллов.	10	
11.3	% участия воспитанников в конкурсах федерального и международного уровней.	от 0% до 9% – 0 баллов. от 10% и выше – 10 баллов.	10	

11.4	% призеров и победителей среди воспитанников в конкурсах федерального и международного уровней.	от 0% до 5% призеров (от количества участников) – 0 баллов. от 6% до 10% – 10 баллов. от 11% до 29% – 2 балла. от 30% до 69% – 3 балла. от 70% до 100% – 4 балла.	10	
12. Развитие дополнительных платных образовательных услуг				
12.1	Развитие дополнительных платных образовательных услуг.	Наличие и реализация программ дополнительных платных образовательных услуг – 10 баллов. Охват воспитанников программами дополнительных платных образовательных услуг (не менее 10%) – 2 балла.	12	
12.2	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и добровольные пожертвования).	До 50 000 рублей – 3 балла. От 50 000 рублей до 100 000 рублей – 7 баллов. Свыше 100 000 рублей – 10 баллов.	10	
Итого максимальное количество баллов			249,5	

Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Изменения	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Планирование и реализация образовательной работы в группе в соответствии с ФГОС ДО и ООПДО. Качественное ведение документации. Отсутствие систематических замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да	3		
2.	Положительная динамика уровня освоения воспитанниками содержания ООПДО (целевые ориентиры, результаты мониторинга).	Да	3		
3.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий и организация физкультурно-оздоровительных мероприятий, обеспечение двигательной нагрузки воспитанников				
	проведение утренней зарядки	Да	1		
	организация и проведение двигательных пауз, подвижных игр	Да	2		
	проведение дней здоровья	Да	2		
4.	Применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном воспитательном	Да	4		

	процессе. Уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование. Своевременное представление материалов для официального сайта ДОУ.	Да	5		
5.	-Сотрудничество с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач. Соблюдение этических норм и правил в процессе взаимодействия с коллегами, социальными партнерами, руководителем	Да	2		
	- Общественная активность в жизни и деятельности коллектива ДОУ.	Да	2		
	Выполнение дополнительной работы по поручению администрации.	Да	3		
6.	Участие/Победа в профессиональных конкурсах и проектах		каждый		
	на муниципальном уровне	Да	1		
	на региональном уровне	Да	2		
	на федеральном уровне	Да	3		
7.	Организация и проведение мероприятий по распространению передового опыта ОО		каждое		
	на муниципальном уровне на региональном уровне	Да Да	1 2		
8	Наличие педагогических продуктов по распространению передового педагогического опыта		каждый		
	на муниципальном уровне	Да	1		
	на региональном уровне	Да	2		
	на федеральном уровне	Да	3		
	Наличие педагогической продукции, размещенной на сайте МБДОУ	Да	2		
9.	Своевременное и качественное предоставление материалов, отчётов	Да	3		
10.	Посещаемость детей в группе ДОУ:				
	Ранний возраст свыше 60 % Дошкольный возраст свыше 80 %	Да Да	2 2		
11.	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов среди воспитанников:		каждый		
	- на уровне поселка, города, района;	Да	1		
	- на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да	1,5 2		
12.	Призовые места педагогов в соревнованиях, конкурсах, чтениях, олимпиадах и др.		каждый		
	- на уровне поселка, города, района;	Да	1		
	- на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да	1,5 2		
13.	Организация и проведение работы с родителями в соответствии с ФГОС ДО (эффективное сотрудничество).	Да	5		
	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2		

14.	Эстетическое оформление предметно- пространственной развивающей среды, создание среды закреплённых помещений с учетом санитарных норм и требований ФГОС ДО. Оснащение предметно -развивающей среды (положительная динамика оснащения) Благоустройство территории Эстетическое оформление ППРС группы Эстетическое оформление ППРС участка	Да	2		
		Да	3		
		Да	2		
		Да	2		
15.	Участие педагогов в работе консультационных центров. Организация и ведение клубов по интересам, организация дополнительной деятельности с воспитанниками	Да	2		
16.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Да	2		
ИТОГО баллов:			84	0	0

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Изменения	Баллы		
1	Травматизм воспитанников во время пребывания в ДОУ.	Да	-3		
2	Обоснованные жалобы, обращения родителей (законных представителей) по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, ухода и присмотра за детьми.	Да	-3		
3	Невыполнение ООПДО.	Да	-4		
4	Нарушение санитарных норм и норм техники безопасности.	Да	-4		
ИТОГО баллов:			14		

Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителя-логопеда

№	Критерий	Показатели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1		
		Соблюдение правил СанПиН по выполнению режима дня	1		
		Качество ведения документации Планирование, ПМПК	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию			3		
2	Создание условий для обеспечения образовательного процесса	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС, ведение кабинета	0,5		
		Качественное состояние закреплённой территории в соответствии с СанПиН (мебель, оборудование, игрушки, выполнение режима занятий с воспитанниками)	0,5		

Максимально возможное количество баллов по критерию			1		
3		Качественное консультирование родителей в разных формах (индивидуальная консультация, статьи и т. д.)	0,5		
		Качественное консультирование воспитателей общеобразовательных групп в разных формах (индивидуальная консультация, статьи и т. д.)	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию			1		
4	Качество образовательного процесса	Позитивные результаты воспитанников, участие в конкурсах: (за каждое)			
		Уровень ДОУ	0,5		
		Муниципальный уровень	1		
		Региональный уровень	1,5		
		Всероссийский уровень	2		
		Проведение открытых мероприятий			
		Уровень ДОУ	1		
		Районный уровень	1,5		
	Реализация дополнительных проектов				
	Использование ИКТ технологий (для моделирования занятий, инд. работы с воспитанниками и родителями, работа с сайтом ДОУ)				
			0,5		
			2		
			0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию			10,5		
5	Общественная активность	Дополнительный объем работы, выполняемый по заданию администрации	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию			1		
Итого баллов			16,5		
Критерии, понижающие уровень стимулирования					
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		-2		
2	Замечания со стороны администрации		-2		
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса		-2		

Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда старшего воспитателя

Показатель	Критерий	Самооценка	Оценка комиссии
Результативность работы с педагогическими кадрами	Доля педагогических работников, повысивших уровень квалификации по итогам аттестации - стабильно – 1 балл (за каждого) - повысилась – 2 балла (за каждого)		
Эффективность работы по информированности общественности о деятельности общеобразовательного учреждения	Систематическое ведение закрепленных разделов официального сайта ДОУ - не менее 1 раз в неделю – 5 баллов		
Эффективность управленческой деятельности	Качественное ведение документации – 2 балла.		
	Качественный уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса – 2 балла		
Эффективность работы по повышению качества образования	Мониторинг усвоения воспитанниками образовательной программы – 2 балла. Подготовка победителя и призеров конкурсов различных уровней участников воспитательно-образовательного процесса (за каждый конкурс): - всероссийский уровень, призер – 2 балла; - региональный уровень, победитель – 1,5 балла; - муниципальный уровень, призер – 1 балл		
Результативность профессионального роста педагога	Методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса – 2 балла. Качество обобщения и распространения передового педагогического опыта (проведение консультаций, мастер-классов, открытых мероприятий, семинаров, статей в СМИ, публикаций и пр.): - региональный уровень – 2 балла; - районный уровень – 1,5 балла; - внутри ДОУ – 1 балл. Использование в работе ИКТ, ТСО, инновационных технологий – 2 балла		

Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда музыкального руководителя

№ п/п	Критерий	Показатели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Добросовестное исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1		
		Соблюдение требований СанПиН - режим занятий - НОД	0,5 0,5		
		Качество ведения документации Планирование (перспективный план, календарный план, самообразование)	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			2,5		
2	Сохранение здоровья воспитанников	Участие в проведении физкультурных занятий	0,5		
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			1,5		
3	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	0,5		
		Организация развлечений детей старшего дошкольного возраста 1 раз в месяц	1		
		Качественное состояние закрепленной территории в соответствии с СанПиН (мебель, оборудование, игрушки)	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3			2		
4	Работа с родителями	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4			1		

5	Качество образовательного процесса	Позитивные результаты воспитанников, участие в конкурсах 1 раз в 3 месяца (за каждое): Уровень ДОУ	0,5		
		Муниципальный уровень	1		
		Региональный уровень	1,5		
		Всероссийский уровень	2		
		Проведение открытых мероприятий для профессиональной и непрофессиональной аудитории 1 раз в год: Уровень ДОУ	1		
		Районный уровень	1,5		
		Региональный уровень	2		
		Участие в профессиональном конкурсе мастерства Районный уровень (1 раз в 3 года)	0,5		
		Региональный уровень (1 раз в 5 лет)	1		
Использование ИКТ технологий (для моделирования занятий, инд. работы с воспитанниками и родителями, работа с сайтом ДОУ)		0,5			
Максимально возможное количество баллов по критерию 5		11,5			
6	Общественная активность	Дополнительный объем работы, выполняемый по заданию администрации	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 6		0,5			
Итого баллов		19			
Критерии, понижающие уровень стимулирования					
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		-2		
2	Замечания со стороны администрации		-2		
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса		-2		

Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в реализации программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО	Да	2		
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1		
3	Участие в системе мониторинга в ОО	Да	1		
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1		
5	Наличие работы с родителями, педагогами ОО	Да	0,5		
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО	Да	1		
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы в ОО	Да	1		
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2		
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся	Да	1		
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5		
11	Повышение квалификации	Да	1		
12	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2		
13	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2		
14	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1		
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1		
Итого баллов			18		

Примечание:

К п. 1. Участие в реализации программы развития ОО – педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОО – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.

К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих склонностей обучающихся.

К п. 5. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы в ОО – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся, – активное воздействие на процесс формирования личности в детском возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации факультативов по психологии.

К п. 11. Повышение квалификации педагога-психолога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество обучающихся, превышающее 500 человек, – каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми группы риска – наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения.

Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерий	Показатели	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Добросовестное исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил внутреннего распорядка	1		
		Соблюдение требований СанПиН: режим занятий	0,5		
		НОД	0,5		
		Качество ведения документации. Перспективный план, календарный план, план самообразования	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			2,5		
2	Сохранение здоровья воспитанников	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			1		
3	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	0,5		
		Организация развлечений детей старшего дошкольного возраста (1 раз в месяц)	1		
		Качественное состояние закрепленной территории. Соблюдение требований СанПиН и ТБ (мебель, оборудование, игрушки и т. д.)	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3			2		
4	Работа с родителями	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4			1		

5	Качество образовательного процесса	Позитивные результаты воспитанников. Участие в конкурсах (1 раз в 3 мес.): Уровень ДОУ (за каждое)	0,5		
		Муниципального уровня (за каждое)	1		
		Регионального уровня (за каждое)	1,5		
		Всероссийского уровня (за каждое)	2		
		Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (1 раз в год): Уровень ДОУ	1		
		Районного уровня	1,5		
		Регионального уровня	2		
		Участие в профессиональном конкурсе мастерства Муниципального уровня (1 раз в 3 года)	0,5		
		Регионального уровня (1 раз в 5 лет)	1		
		Педагогом используются ИКТ и другие технологии (для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями), работа на сайте ДОУ	0,5		
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		11,5	
6	Общественная активность	Дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации	0,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 6		0,5			
Итого баллов		18,5			
Критерии, понижающие уровень стимулирования					
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса		-2		
2	Замечания со стороны администрации		-2		
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса		-2		

Критерии оценки результатов работы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда помощника воспитателя

№ п/п	Критерии	Показатели	Возможный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Качество оздоровительной работы	1. Средняя посещаемость детьми за месяц предшествующий установлению стимулирующих выплат. Ранний возраст до 60 %	3		
		Дошкольный возраст до 80 %	3		
		2. Средняя заболеваемость детьми за месяц предшествующий установлению стимулирующих выплат (количество дней, пропущенных детьми по болезни к детодням за месяц). до 5%	5		
		до 10%	4		
		до 20%	2		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</i>			8		
2	Эффективность участия в образовательном процессе	1. Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	3		
		2. Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды включая нетрадиционным оборудованием и материалами.	4		
		3. Участие в организации физкультурно-оздоровительной работы (гимнастика пробуждения, прогулка и т.д.)	3		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</i>			10		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния: помещений группы прогулочного участка	3 3		
		2. Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей.	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</i>			11		
4	Сохранность оборудования, материалов, энергоресурсов	1. Отсутствие битой и сколотой посуды.	3		
		2. Бережное отношение к электроприборам, мебели.	5		
		3. Бережное отношение к энергоресурсам	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</i>			13		

5	Корректное взаимодействие с участниками образовательного процесса	1. Постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству.	3		
		2. Преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени.	3		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 5</i>			6		
6	Отсутствие больничного листа, отпуска без сохранения содержания, кроме случаев, оговорённых в ТК РФ		3		
7	Выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей	1. Выход на работу во время праздничных, выходных дней	5		
		2. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 7</i>			10		
8	Активное участие в общесадовских мероприятиях	1. В утренниках, праздниках (за каждую роль)	3		
		2. Подготовка помещений к праздникам, открытым мероприятиям	3		
		3. Изготовление атрибутов к праздникам	3		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 8</i>			9		
9	Активное участие в общественных мероприятиях	1. Уборках, субботниках	5		
		2. В ремонте	5		
		3. Благоустройство территории, обновление интерьера.	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 9</i>			15		
10	Хорошие результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами		10		
ИТОГО баллов:			95		

Критерии понижающие уровень стимулирования

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	-10	
2	Замечания со стороны администрации	-3	
3	Конфликты, жалобы со стороны родителей	-5	
4	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам	-5	
5	Отрицательные результаты лабораторных исследований в ходе комплексной проверки контролирующими органами (за нарушение снимается на полугодие)	-5	

3.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера

работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается распоряжением администрации Володарского муниципального округа на основании протокола заседания экспертно-аналитической группы.

3.6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников образовательной организации проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.7. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

3.8. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

3.9. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.10. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.11. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.12. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.13. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение 5 рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

3.14. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.15. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения

мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.16. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные учреждения и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с июля по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками организации, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательной организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с июля по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь-июнь очередного года происходит по такой же схеме в июле очередного года.

4. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

5. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ КОНКРЕТНОЙ РАБОТЫ.

5.1. Премияльные выплаты (единовременные стимулирующие выплаты) являются поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход в работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную, продолжительную и безупречную работу.

5.2. Премияльные выплаты выплачиваются по приказу заведующего МАДОУ из средств надтарифного фонда и фонда экономии фонда оплаты труда работников организации.

5.3. Премияльные выплаты распространяются на всех работников МАДОУ и не зависят от стажа работы работника в МАДОУ. Премияльные выплаты руководителю МАДОУ могут устанавливаться только учредителем.

5.4. Основанием для премиальных выплат служат:

5.4.1. Высокие показатели в учебно-воспитательной работе, спорте, не предусмотренные Приложениями к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ № 18.

- 5.4.2. Выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения МАДОУ; ликвидация последствий аварийных ситуаций.
- 5.4.3. Качественная подготовка и проведение конкретного общего мероприятия детского сада.
- 5.4.4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности (по должностным обязанностям работника).
- 5.4.5. Поощрение педагогических и других работников по представлению Управления образования Володарского муниципального района.
- 5.4.6. Проведение летней оздоровительной работы.
- 5.4.7. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки.
- 5.4.8. Выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ.
- 5.4.9. Обновление сайта организации.
- 5.4.10. Организация и проведение массовых мероприятий.
- 5.4.11. Установка программного компьютерного обеспечения.
- 5.5. Размер премиальной выплаты определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада работника или в абсолютных величинах.
- 5.6. Единовременное вознаграждение (премиальная выплата) может быть выплачено:
- 5.6.1. По итогам подготовки к новому учебному году.
- 5.6.2. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
- 5.6.3. К профессиональному празднику Дню работников дошкольного образования.
- 5.6.4. К юбилейным датам детского сада.
- 5.6.5. К юбилеям самого работника(50,55,60 лет)
- 5.6.6. К Международному женскому дню.
- 5.6.7. Ко Дню защитника Отечества.
- При этом учитывается совокупный вклад работника в развитие и совершенствование деятельности МАДОУ.
- 5.7. При наличии у работника МАДОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.
- 5.8. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
- 5.9. Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

- 6.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
- 6.1.1. смерть сотрудника или его близких родственников;
- 6.1.2. при несчастных случаях (авария, травма);
- 6.1.3. пожара, гибели имущества и т.д.;
- 6.1.4. для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника.
- 6.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.
- 6.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка, тяжелым материальным положением и иными обстоятельствами.
- 6.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу заведующего МАДОУ. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №18

Порядок доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Педагогам	до 10%
2. За работу в качестве экспертов, за оказание консультационной помощи молодым специалистам и вновь прибывшим педагогам, в том числе в качестве экспертов в рамках муниципальной системы образования, включая ПМПК ¹ :	
педагогическим работникам	до 15%
3. За обслуживание вычислительной техники	
3.1. Работникам организации при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), подготовку к занятиям, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения образовательного процесса с использованием компьютера (при отсутствии в штатном расписании должности инженера-программиста, системного администратора, заместителя директора по информатизации):	
– за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	до 10%, но не более 10% от МРОТ
– за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	до 15%, но не более 15% от МРОТ
– за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	до 20%, но не более 20% от МРОТ
– за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 15 единиц и более	до 25%, но не более 25% от МРОТ

3.2. Работникам организации за организацию работы, обслуживание внутренних электронных систем, обслуживание вычислительной техники (техники педагогических работников, административного персонала и прочих служб организации), проведение мелкого текущего ремонта и других необходимых мероприятий (при отсутствии в штатном расписании должности инженера-программиста, системного администратора, заместителя директора по информатизации)	до 40%, но не более 40% от МРОТ
4. За проведение работы по духовно-нравственному, общеинтеллектуальному, физкультурно-спортивному и оздоровительному, общекультурному, социальному воспитанию:	
педагогическим работникам	до 50%
5. За осуществление учебно-воспитательных функций в процессе проведения с детьми (в том числе с детьми с ОВЗ) занятий, оздоровительных мероприятий, ЛФК ¹ :	
педагогическим работникам (в целом на организацию)	до 20%
6. За ведение делопроизводства (при отсутствии в штатном расписании должности: секретарь учебной части, секретарь-администратор, делопроизводитель, инженер-программист):	
– за ведение делопроизводства	до 25%
7. За ведение: электронных мониторингов, информационных баз данных, электронных паспортов, работы от образовательной организации на информационно-образовательных порталах:	до 25%
– за ведение официального сайта образовательной организации, за работу по созданию и поддержанию в актуальной редакции баз данных на электронных и бумажных носителях	до 30%
– за работу с документами для служебного пользования	до 40%
– за ведение кадрового делопроизводства (в том числе работа с архивом) с численностью работников образовательной организации:	
до 25 человек	до 20%
от 26 до 50 человек	до 30%
свыше 50 человек	до 40%
8. За ведение кружковой работы (при отсутствии в штатном расписании должности педагога дополнительного	

образования):	
педагогическим работникам	до 10% (за 1 час работы)
9. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
помощникам воспитателей	до 30%
10. За участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
педагогическим работникам	до 20%
руководителю, заместителям руководителя	до 10%
11. За работу в комиссиях по осуществлению закупок (при отсутствии в штатном расписании должности специалиста по закупкам):	
руководство комиссиями (в период работы комиссии)	до 20%
работа секретаря	до 30%
работа по созданию, ведению и размещению документации в единой информационной системе закупок	до 100%
12. Работникам за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30%
13. Работникам за выполнение работ по нескольким профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации:	
работа по выполнению функций уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС, пожарной безопасности	до 20%, но не более 10% от МРОТ
работа по выполнению функций специалиста по охране труда	до 20%, но не более 10% от МРОТ
за выполнение работ по нескольким профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30%
14. Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией:	
не имеющим квалификационной категории «педагог-	до 15%

методист»	
имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	25%
15. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством:	
не имеющим квалификационной категории «педагог-наставник»	до 15%
имеющим квалификационной категории «педагог-наставник»	25%

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются, исходя из минимального оклада по ПКГ.

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заведующий структурным подразделением

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации:

- 1) инструкторам по физкультуре;
- 2) педагогам-психологам.

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

должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

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

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

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

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №18

**Перечень должностей работников организаций, относимых к основному
персоналу организации**

№ п/п	Образовательные учреждения	Основной персонал
1	Дошкольные образовательные организации	Воспитатель, помощник воспитателя, старший воспитатель

Порядок установления

должностного оклада руководителя муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального округа Нижегородской области, учредителем которой является администрация Володарского муниципального округа

1. Настоящий Порядок установления должностного оклада руководителя муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального округа Нижегородской области в сфере образования, учредителем которой является администрация Володарского муниципального округа (далее – Порядок), определяет правила исчисления размера должностного оклада руководителя муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального округа Нижегородской области в сфере образования, учредителем которой является администрация Володарского муниципального округа (далее – образовательная организация).

2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3. Должностной оклад руководителя организации устанавливается распоряжением администрации Володарского муниципального округа в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку. В распоряжении администрации Володарского муниципального округа, в котором устанавливается оклад, его размер определяется по должности руководителя организации без указания фамилии, имени и отчества.

4. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников организации.

5. Размер должностного оклада руководителя вновь созданной организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оплаты труда.

6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

7. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 (ред. от 10 декабря 2016 г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организаций устанавливается в кратности от 1 до 8.

9. Решение об установлении повышающих коэффициентов к минимальному окладу руководителя образовательного учреждения и его размерах принимается структурным подразделением администрации Володарского муниципального округа, выполняющего функции и полномочия учредителя организации в отношении руководителя каждой организации.

10. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год.

11. Расчет среднемесячной заработной платы работников организации за предыдущий календарный год производится в первом квартале года установления должностного оклада руководителя, согласно приложению 2 к настоящему Порядку.

Приложение 1
к Порядку установления
должностного оклада руководителя муниципальной организации, осуществляющей
образовательную деятельность на территории
Володарского муниципального округа Нижегородской области,
учредителем которой является администрация
Володарского муниципального округа

**Порядок расчета
должностного оклада руководителя муниципальной организации, осуществляющей
образовательную деятельность на территории Володарского муниципального округа
Нижегородской области, учредителем которой является администрация
Володарского муниципального округа**

1. Размер должностного оклада (далее – оклад) руководителя муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории Володарского муниципального округа Нижегородской области, учредителем которой является администрация Володарского муниципального округа определяется по формуле:

Дор = ЗПпср x К, где:

Дор – оклад руководителя организации;

ЗПпср – среднемесячная заработная плата работников организации;

К – коэффициент кратного отношения оклада руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников (далее – коэффициент кратности).

Коэффициент кратного отношения оклада руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников определяется в порядке, установленном в пункте 2 настоящего порядка.

При установлении должностного оклада руководителя организации следует должностной оклад округлять до рубля следующим образом:

– до 50 копеек, в сторону уменьшения рубля;

– от 51 копейки, в сторону увеличения рубля.

2. Коэффициент кратности определяется в зависимости от установленного организации муниципального задания на оказание муниципальных услуг за предшествующий календарный год:

№ п/п	Наименование муниципальной услуги	Объем муниципальной услуги муниципальной образовательной организации/ Коэффициент кратности					
		свыше 500	до 500	до 350	до 200	до 100	до 50
1	Предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам, количество воспитанников	1,3	1,25	1,2	1,1	1,05	1,0

Приложение 2
к Порядку установления
должностного оклада руководителя муниципальной организации, осуществляющей
образовательную деятельность на территории
Володарского муниципального округа Нижегородской области,
учредителем которой является администрация
Володарского муниципального округа

(наименование организации)				
Информация о среднемесячной численности и заработной плате работников организации за год				
№ п/п	Наименование группы должностей работников организации, кроме руководителя и заместителей руководителя	Среднесписочная численность работающих за текущий календарный год, чел.	Начислено заработной платы нарастающим итогом за текущий календарный год, руб.	Среднемесячная заработная плата одного работающего за текущий календарный год, руб.
1	2	3	4	5
1.	Учителя, в т.ч.			
	1-4 классы			
	5-9 классы			
	10-11 классы			
2.	Воспитатели			
3.	Педагоги дополнительного образования			
4.	Прочие педагогические работники			
5.	Учебно-вспомогательный персонал, в т.ч. помощники воспитателей			
	библиотекари			
6.	Обслуживающий персонал			
	Итого	0	0	
	Руководитель:			
	Гл. бухгалтер:			
	МП			

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №18

Условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях соответствия профиля выполняемой педагогической работы по которой имеется категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель