

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель Профкома

Приказом заведующего МБДОУ

\_\_\_\_\_ Шавель Т.Б.

д/с № 8 «Звездочка»

№ 18 от 15.02.2021 г.

## Положение

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Звездочка»

(далее – Положение)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468, постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 16.10.2020 № 1702 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области" постановлением администрации городского округа город Кулебаки от 05.02.2021 года № 197 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Звездочка» (далее - Учреждение).

1.3 Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 8, устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- 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 руководителей, по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4 Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, 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, нормативными актами администрации городского округа город Кулебаки.

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

Отраслевая система оплаты труда работников организаций устанавливается и изменяется с учётом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1553;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1569;

е) минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.10.2020 № 1678;

ж) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 8 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 руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплаты стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, за выслугу лет относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке.

1.7. Выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы), премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются переменной величиной. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, доплат работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, за выслугу лет.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. 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 Учреждения и должностным инструкциям.

1.11. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема

средств Учреждения на текущий финансовый год. В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным и муниципальным нормативами бюджетного финансирования и количеством воспитанников, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Учреждения.

При этом, предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации не может быть более 40 процентов

1.12. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального и муниципального нормативов бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организации.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема, предоставляемых организациями бюджетных услуг.

1.14. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и решением Совета депутатов городского округа город Кулебаки Нижегородской области о бюджете на очередной финансовый год.

1.15. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников учреждений, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию городского округа город Кулебаки Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

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

1.17. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников (доплаты за дополнительно возложенные обязанности).

1.18. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем данного учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения 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, утверждённые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. 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.

2.2. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения 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 МБДОУ д/с № 8 «Звездочка» к настоящему Положению.**

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" 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 ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 **«Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 8 «Звездочка» 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 отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.3. Работникам Учреждения 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 учреждения 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. Примерный перечень и величина доплат определены в **приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и руководящих работников обязанности»** к настоящему Положению.

2.4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.4.2. 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 МБДОУ д/с № 8 «Звездочка» к настоящему Положению**).

2.4.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

2.4.4. 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.

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

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

2.4.7. 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.

2.4.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, реализующих 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.

2.4.9. Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинским, библиотечным и другим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.4.10. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ;

- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

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

- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;

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.

2.4.11. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов и других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении.

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных организациях.

2.5.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

-воспитатели, включая старшего – 36 часов

-инструктор по физическому воспитанию – 30 часов

- музыкальный руководитель – 24 часа

- педагог дополнительного образования – 18 часов.

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

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.5.4. За часы педагогической работы сверхустановленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.7. настоящего Положения.

2.5.5. Учебная работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в установленном порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения 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.

2.6.2. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

2.6.3. За время работы в периоды отмены учебных занятий (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 началу периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения 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 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.**

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом 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 учётом 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. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в **приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с № 8 «Звездочка»» к настоящему Положению.**

2.10. 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.**

2.11. Задачами проведения оценки эффективности работы работников Учреждения являются:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем – динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- выявление проблемных направлений для учреждения работы по повышению эффективности деятельности работников согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки работником результатов профессиональной деятельности.

2.12. В целях поощрения работников по решению руководителя учреждения станавливаются премии к праздничным, юбилейным датам, а также по итогам выполнения особо значимой работы в определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год (календарный или учебный)).

Данное премирование осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

2.12.1. Премирование работника:

- по итогам выполнения особо значимой работы, за качественное выполнение особо важных и срочных работ, в связи с личной юбилейной датой 50,55,60 лет осуществляется в размере не более должностного оклада;
- в связи с праздничными датами (День Учителя, День Воспитателя, День защитника Отечества, Международный женский день), а также юбилея учреждения в размере до 5000 рублей;

2.12.2. При определении размера поощрения работников по итогам выполнения особо значимой работы учитывается:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов учреждения труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения.**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также выплат за дополнительно возложенные обязанности.

3.2. Определение размера должностного оклада руководителя учреждения

25800	Свыше 240 воспитанников
25600	От 200 до 239 воспитанников включительно
23800	От 170 до 199 воспитанников включительно
23000	От 140 до 169 воспитанников включительно
22700	От 100 до 139 воспитанников включительно
20500	От 70 до 99 воспитанников включительно
20300	От 40 до 69 воспитанников включительно
17000	Менее 40 воспитанников

3.3. В последующем должностной оклад руководителя Учреждения определяется, исходя из данного Положения, распоряжением главы местного самоуправления



городского округа город Кулебаки Нижегородской области и трудовым договором.

3.4. При изменении численности воспитанников учреждения следствием чего может быть изменение должностного оклада, руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области исходя из фактической среднегодовой численности в течение календарного месяца по окончании года и трудовым договором.

В случае проведения реорганизации учреждения, следствием чего может быть изменение численности обучающихся, должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из сложившейся фактической численности обучающихся в срок не позднее одного месяца с момента завершения процедуры реорганизации учреждения.

3.5. Администрация городского округа город Кулебаки Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, 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) (далее – предельный уровень соотношения) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей учреждения, включённых в перечень, утверждённый в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

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 года № 922.

3.6. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных **приложением 2 к настоящему Положению**, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, в денежном выражении исходя из следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- выплаты за стаж руководящей работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы, в связи с личной юбилейной датой, в связи с праздничными датами (День Учителя, День Воспитателя, Международный женский день), а также юбилея учреждения.

3.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) руководителю учреждения назначаются по итогам календарного года приказом начальника управления образования на основании подтверждённых данных, представленных комиссией управления образования

администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области и руководителем учреждения.

Выплаты устанавливаются на период с января по декабрь календарного года.

Для определения результативности (эффективности) работы руководителя Учреждения начальником управления образования формируется комиссия.

Порядок работы комиссии утверждается приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

3.9.2. Целевые показатели эффективности работы (далее – Показатели) руководителей учреждений для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ.

3.9.2.1. Показатели эффективности работы руководителей дошкольных образовательных учреждений

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателей</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>		
1	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей соревнований и конкурсов (организованных органами управления образованием соответствующего уровня, либо государственным (муниципальным) образовательным учреждением в очной форме)	
	- на муниципальном уровне:	
	а) до 10 победителей и призеров	1
	б) от 11 до 20 победителей и призеров	1,5
	в) свыше 20 победителей и призеров	2
	- на зональном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на федеральном уровне	5
2	Наличие, из числа педагогов участников, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме	
	- на муниципальном уровне	1 за каждого победителя (призера)
	- на областном уровне	2 за каждого победителя (призера)
	- на федеральном уровне	2 за каждого победителя (участника) 4 за каждого победителя (призера)
3	Удельный вес численности штатных педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет в общей численности штатных педагогических работников Учреждения составляет не менее 39,5%	1
4	Число воспитанников в расчёте на 1 педагогического работника Учреждения составляет	
	От 11 до 11,99 (включительно)	1
	От 12 до 12,99 (включительно)	2
	От 13 до 13,99 (включительно)	3
	Свыше 14	4
5	На базе Учреждения был организован обучающий семинар для педагогических и (или) административных работников	

	образовательных организаций: - муниципального уровня - областного уровня	2 3
6	Участие Учреждения в реализации проектов бережливых технологий (не менее двух проектов в год)	2
7	Объем потребления энергоресурсов учреждением (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом: - не увеличился  - уменьшился	0,3 (за каждый вид ресурсов) 1 (за каждый вид ресурсов)
8	Охват детей в возрасте от 5 до 7 лет программами дополнительного образования составляет не менее 80% (удельный вес численности детей, получающих услуги дополнительного образования, в общей численности детей в возрасте 5 – 7 лет)	1
9	Оказание образовательных услуг населению на платной основе	2
10	Участие Учреждения в конкурсном отборе дошкольных образовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы организованном министерством образования, науки и молодёжной политики Нижегородской области	2 за участие 5 за победу в конкурсе
11	Отмечен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета индексации заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Нижегородской области и муниципальными правовыми актами), за счет средств: - поступающих от приносящей доход деятельности; - сокращения неэффективных расходов;	5
12	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ	2
<b>Качество выполняемых работ</b>		
1	Педагогические работники и работники административного персонала (100%) Учреждения повышают уровень своей квалификации (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников, имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	1
2	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория, составляет не менее среднего показателя по Нижегородской области	2
3	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория, составляет выше среднего показателя по Нижегородской области	3
4	Уровень заболеваемости воспитанников Учреждения по возрастным категориям: - от одного года до трех лет не более 26 дней в год; - от трех лет до семи лет не более 15 дней в год;	3 3
5	Исполнение учреждением муниципального задания на оказание услуги (с учетом установленного отклонения)	2
6	Учреждение вошедшее в число трёх первых дошкольных	2

	образовательных учреждений рейтинга сформированного на сайте bus.gov.ru по итогам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (данный показатель учитывается только за тот год, в котором осуществлялась независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности)	
<b>Наличие понижающих критериев</b>		
1	Травматизм обучающихся во время учебно-воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте - увеличение количества случаев травматизма по сравнению с предыдущим годом; - наличие случаев (случая) травматизма	Минус 2 балла Минус 1 балл
2	Наличие не исправленных в установленный срок замечаний по итогам ведомственного контроля, проведённого в соответствии с Положением о ведомственном контроле за деятельностью муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области	Минус 2 балла
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 1 балл
4	Неоднократное нарушение сроков предоставления в управление образования администрации городского округа г.Кулебаки оперативной, отчётной информации	Минус 2 балла
5	У Учреждения официальный сайт не соответствует законодательству	Минус 1 балл
6	Отмечено отсутствие публикации информации об учреждении на официальном сайте Федерального казначейства (www.bus.gov.ru) в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н	Минус 1 балл
7	Наличие у Учреждения кредиторской задолженности по исполнению финансовых обязательств, допущенной по вине руководителя учреждения	Минус 2 балла
8	Исполнение Организацией муниципального задания в неполном объёме (с учетом установленного отклонения)	Минус 2 балла
9	План мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением не выполнен (частично не выполнен)	Минус 1 балл

3.9.4. Оценка результативности (эффективности) работы руководителя Учреждения формируется в баллах, затем в установленном порядке определяется денежный вес (в рублях) балла.

3.9.5. Для вновь назначенного руководителя выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) назначаются в размере до 15 процентов (ежемесячно) от должностного оклада, а по истечении шести месяцев работы в должности осуществляется оценка эффективности работы в установленном порядке (в баллах).

3.9.6. Обязательным условием при назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество работ руководителю Учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки

Нижегородской области.

3.9.7. Подсчет баллов для оценки руководителя Учреждения проводится в управлении образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.9.8. Руководителю Учреждения выплачивается выплата стимулирующего характера за стажруководящей работы (выслугу лет).

Величина выплаты за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в процентах от должностного оклада:

при стаже руководящей работы	процент от должностному окладу
от 1 года до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
более 10 лет	15%

В целях определения стажа руководящей работы руководителю учреждения, установить, что в стаж руководящей работы включаются периоды работы в муниципальных (государственных) организациях на следующих должностях:

- руководитель (директор, заведующий);
- заместитель руководителя (директора, заведующего);
- главный бухгалтер;

Стаж руководящей работы руководителю учреждения определяется приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

3.9.9. 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).

3.9.10. В целях поощрения руководителя учреждения, за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии).

Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Данное поощрение осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда Учреждения и с учетом соблюдения установленного администрацией городского округа город Кулебаки на календарный год размера предельного уровня соотношения заработной платы.

Премирование руководителя учреждения осуществляется в установленном порядке. Премия не выплачивается руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание (до его снятия).

Виды и размеры премиальных выплат руководителю учреждения, устанавливаются в размере от должностного оклада, в пределах ФОТст по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также в связи с юбилейными и праздничными датами:

- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы в конкретный период времени (реализация мероприятий региональных проектов, подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий, подготовка учреждения к работе в новом учебном году и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности указанных работников) в размере не более 75 процентов;

- премии в связи с юбилейными датами (50 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в размере до 50%;

- премии к профессиональным, общегосударственным праздникам в размере до 25%;

3.10. Руководителю учреждения, имеющему почетные звания "Народный учитель", Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов

"Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за

почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

Руководителю, заместителям руководителя, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР предусматривается персональная повышающая надбавка – 5 % от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки для руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

3.11. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей муниципальных учреждений и предоставление 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 казенных, бюджетных и автономных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа город Кулебаки Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утверждённым постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 10.03.2017 года № 413.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. 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.

4.2. Учебная работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.3. Настоящим Положением предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, на основании личного заявления, подтверждающих документов и приказа руководителя учреждения. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения в соответствии со следующим перечнем:

1) На лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), тяжелым заболеванием, требующим платной операции (далее – лечение), полученными в период работы в данном учреждении при предоставлении медицинских справок, заключений и других соответствующих документов в размере стоимости лечения, но не выше 3000 рублей;

2) В связи с утратой личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других служб в размере, не превышающем 3000 рублей;

3) В связи со смертью близких родственников работника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство:

- одного из родителей в размере, не превышающем 2000 рублей;

- супруга, ребенка в размере, не превышающем 3000 рублей;

4) В случае смерти работника учреждения, для которого на момент смерти данное учреждение являлось основным местом работы - одному из его близких родственников (супругу, ребенку, родителю) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, в размере, не превышающем 5000 рублей.

4.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Работодателем на основании личного заявления руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов.

Перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу:

<b>Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу</b>
Руководитель (директор, заведующий) учреждения
Заместитель руководителя (директора, заведующего) учреждения
Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения
Главный бухгалтер учреждения
<b>Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу</b>
Заведующий хозяйством
Младший воспитатель
Помощник воспитателя
Вожатый
Диспетчер
Дежурный по режиму
Секретарь учебной части
Уборщик производственных и служебных помещений
Дворник
Ассистент (помощник)
Делопроизводитель
Лаборант
Библиотекарь
Инженер-программист
Специалист по охране труда
Специалист по закупкам
Гардеробщик
Водитель автобуса
Повар
Сторож
Рабочий по комплексному обслуживанию здания

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с  
№ 8 «Звездочка»  
№ 18 от 15.02.2021 года

### Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 8 «Звездочка»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 8 «Звездочка», осуществляющих 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.	Минимальный оклад <**,>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	3 831	4 408

Примечание:

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных учреждений;

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб	Минимальный оклад, <**,>
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	4096	4 711

Примечание:

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных учреждений;

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.



Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	минимальный оклад, руб
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	9763
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	10849
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист)	1,17	11392
4 квалификационный уровень (преподаватель, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед),	1,22	11934

1.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 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

кандидатнаук 1,2

докторнаук 1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория 1,3

первая квалификационная категория 1,2

1.6. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости остался один год и менее.

1.7. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Воспитатель	Инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

В других случаях, если выполняемой работой совпадают профили работы (деятельности).

1.8 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. Педагогическим работникам учреждений 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 учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт настоящего приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень учреждений 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 учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% от должностного оклада.

Педагогическим работникам учреждений, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» предусматривается персональная повышающая надбавка - 5% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых 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 для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются 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 учреждения 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 выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений воспитанников (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: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки демонстрационного оборудования, статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); 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; программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, 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 "Общеотраслевые должности служащих первого уровня".

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5580
2 квалификационный уровень	1,08	6026

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	6186
2 квалификационный уровень	1,04	6308
3 квалификационный уровень	1,11	6732
4 квалификационный уровень	1,17	7096
5 квалификационный уровень	1,26	7642

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня».

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7278
2 квалификационный уровень	1,2	8734
3 квалификационный уровень	1,4	10189
4 квалификационный уровень	1,55	11281
5 квалификационный уровень	1,67	12154

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	14500
2 квалификационный уровень	1,1	15950
3 квалификационный уровень	1,25	18125

2.6. 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 1 года до 5 лет	- 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 0,1
при выслуге лет более 10 лет	-0,15

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

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ 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 учреждения 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 выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального

повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, 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".

Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63-1,79

3.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии

Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

3.4. Положением об 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 учреждения 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 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 1 года до 5 лет - 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1
- при выслуге лет более 10 лет - 0,15

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

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с  
№ 8 «Звездочка»

№ 18 от 15.02.2021 года

### 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 территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях (в том числе в структурных подразделениях):	
1.1	Руководителю учреждения, старшему воспитателю, музыкальному руководителю за организацию учебно-воспитательной работы с воспитанниками в отдельно стоящих зданиях и на территории отдельно стоящих сооружений, расположенных на территории города Кулебаки, а также населённых пунктов, расположенных на территории городского округа город Кулебаки (по разным адресам), находящихся на балансе данной учреждения: - количество зданий и сооружений – два	до 15

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, имеющих группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: Если в учреждениях образованы группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких группах. Если в общеобразовательных учреждениях обучение	20 20



	обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам в группах в которых также осуществляется реализация основных общеобразовательных программ: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких группах.*	10 10
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей.	20
3	Специалистам, привлекаемым к работе психолого-педагогического консилиума и (или) территориальной психолого-медико- педагогических комиссии, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками) (выплата устанавливается на период участия специалиста в работе комиссии(консилиума)) - по участию в работе психолого- педагогического консилиума; - по участию в работе логопедического пункта, территориальной психолого-медико- педагогической комиссии	15 20
4	Руководителям, старшему воспитателю, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам)	15
5	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей.	20

\*Примечание: в случае если в образовательном учреждении имеются группы целиком сформированные из воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и группы в которых осуществляется реализация адаптированных основных образовательных программ и основных общеобразовательных программ, то руководителю учреждения осуществляется выплата по основанию, предполагающему максимальный размер выплаты.

1.3. Перечень работников определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

1.4. 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.

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

N 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 менее 20
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - работникам, получающим месячный оклад  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.)	не менее чем в двойном размере  не менее двойной часовой или дневной ставки; 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

4.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
----	--	--

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

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
МБДОУ д/с № 8 «Звездочка»  
(далее – Положение)**

**1. ООБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с № 8 «Звездочка» разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников учреждения.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

При недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат за интенсивность и результаты работы, за качество выполняемых работ или изменить размер стоимости балла, установленного при определении указанных выплат.

1.5. Руководитель учреждения 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 учреждения.

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ  
ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы)
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы;
- премиальные выплаты к юбилейным датам и общегосударственным праздникам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы) предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; выполнение работником целевых показателей эффективности труда, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания учреждения труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) за участие в течение

рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, муниципальным 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 учреждения среди населения.

2.1.3. Положением об оплате труда для работников МБДОУ д/с № 8 «Звездочка» предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников (стимулирующие выплаты) за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 приложения № 1 к положению) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (пункты 1.2, 1.3, 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 3.2., 3.3., 3.3.1. приложения № 1 к положению) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. 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 новой 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).

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (не входящий в перечень целевых показателей эффективности работы), за подготовку и проведение общественно- значимого муниципального проекта. Размер выплаты может быть установлен как в денежном выражении, так и в процентном соотношении от размера должностного оклада работника.

2.2. Решение о распределении ФОТст принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, при этом планирование расходов по стимулирующим выплатам осуществляется с учетом того, выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) являются приоритетными, так отнесены к **условно-постоянной части заработной платы**. Порядок осуществления стимулирующих выплат, определенных Положением, определяется учреждением.

2.3. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, за интенсивность и высокие результаты, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

### 3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ В УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. Оценка эффективности работы работников учреждений осуществляется с целью развития их инициативы и творческой активности при исполнении должностных обязанностей, повышения качества их работы, стимулирования профессионального роста.

3.2. Перечень показателей эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) определен приказом заведующего от 17.01.2020 № 3 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы педагогических работников».

3.3. Руководитель учреждения формирует показатели эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) для работников учреждения с учетом всех должностей, отмеченных в штатном расписании учреждения.

При определении количественных и качественных показателей, следует исходить из актуальности показателя, возможности просчитывать количественное содержание показателя, а также его влияние на достижение организацией определённых ей целей и задач.

3.4. Для проведения оценки эффективности работы работников в Учреждения создаётся экспертная комиссия (далее – комиссия), в состав которой входят представители администрации, профсоюзной учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением об экспертной комиссии, утверждаемым приказом руководителя Учреждения, содержание которого доводится до каждого работника Учреждения.

3.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения труда является, представленная комиссии работником учреждения, информация о достижении установленных показателей с подтверждающими документами в срок не позднее 10 дней до начала работы комиссии. Оценка результативности и качества труда работников учреждения согласуется комиссией в течение 5 рабочих дней с момента начала работы комиссии.

3.6. Комиссия формирует, с учетом представленных работником данных, итоговые оценочные листы на работников учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным в учреждении. Координирует деятельность комиссии руководитель учреждения. Согласование итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания комиссии, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии. По окончании работы комиссии секретарь комиссии передает на утверждение руководителю учреждения итоговые оценочные листы работников.

Руководитель учреждения в течение трех рабочих дней осуществляет проверку представленных данных, по итогам которой утверждает окончательную редакцию оценочных листов, представленных комиссией.

3.7. Оценка профессиональной деятельности работников Учреждения производится по итогам квартала. Данная оценка является основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (за достигнутые результаты работы) в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение). В целях недопущения конфликта интересов, в случае если работник, является членом комиссии и происходит оценка эффективности его деятельности, то в этом случае на время проведения оценки личных результатов он выводится из состава комиссии и не присутствует во время обсуждения информации по оценке эффективности его работы. Комиссия в установленный срок оформляет на каждого работника учреждения оценочный лист по следующей форме:

Целевые показатели эффективности работы работника учреждения	Основание для выставления оценки	Количество баллов	Примечание

3.8. В течение 3 рабочих дней с момента утверждения руководителем учреждения руководитель учреждения или должностное лицо им уполномоченное знакомит каждого работника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию или к руководителю учреждения.

3.10 Оценочные листы с результатами оценки эффективности работников учреждения хранятся 1 год с момента их оформления.

3.11. По итогам издается приказ об утверждении количества баллов работникам

Учреждения исходя из выполненных целевых показателей эффективности работы. На основании утвержденного количества баллов в соответствии с Положением работнику учреждения устанавливается размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы).

Достиженные работником учреждения Целевые показатели, являются приложением трудовому договору работника и имеет силу дополнительного соглашения.

3.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленным локальным нормативным актом учреждения.

3.13. В случае, если работник был назначен на новую должность в данном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев.

В случае, если работник до назначения на должность работал в другом образовательном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев при условии, что ранее (в другом образовательном учреждении) выполнял должностные обязанности аналогичные тем, которые ему определены вновь.

3.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда формируется на периоду становления стимулирующих надбавок по источникам финансирования, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслугилет, делится на итоговое количество баллов в учреждении. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$HE = (Д \times Б) / М$ , где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику; Д - денежный вес одного балла работника;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

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

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на установленный период включительно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с  
№ 8 «Звездочка»

№ 18 от 15.02.2021 года

**Примерный перечень доплат за дополнительно возложенные на педагогических и  
руководящих работников обязанности**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. В учреждениях, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
2. За работу по осуществлению закупок (полномочия контрактного управляющего):	20
3. Административным и педагогическим работникам за организацию работы Центра образования(естественно-научной и технологической направленностей, цифрового и гуманитарного профилей) «Точка роста», за реализацию мероприятий в рамках проекта«Цифровая образовательная среда», реализацию мероприятий по созданию новых мест в образовательных организациях различных типов для реализации дополнительныхобщеразвивающих программ всех направленностей на базе образовательного учреждения: - руководителю учреждений* - заместителям руководителя учреждения (непосредственного куратора проекта)* - руководителю Центра (в случае функционирования без образования структурного подразделения)	10 5  До 50 процентов от должностного оклада руководителя данного учреждения
4. Педагогическим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к занятиям, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	



- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
5. За ведение делопроизводства:	до 25
6. За работу в первичной профсоюзной организации	10

Примечания:

\*В случае, если руководитель непосредственно на себя возлагает руководство центром, то выплата руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения, установленная данным пунктом невыплачивается.

**Перечень доплат за дополнительно возложенные обязанности  
на административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал.**

Перечень оснований	Размер доплат в твердой денежной сумме (руб.)
1. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 2000
2. За организацию работы по обеспечению эффективного функционирования структурного подразделения образовательной организации, расположенного в отдельно стоящих зданиях и на территории отдельно стоящих сооружений.	до 1500
3. За обслуживание вычислительной техники (по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	1000
4. За работу по составлению меню-требований	до 1500

### 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 учреждения, 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.	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров

		(начальников, заведующих) по учебной, учебно- воспитательной, производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно- летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной ивнешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты.
2.	Образовательные учреждения высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные учреждения со специальнымнаименованием "высшие военные" и "средниевоенные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическимобеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.

	кадров на производстве.	
6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога.

**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 учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности,

допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам

профессиональных образовательных организаций;

- 5) педагогам дополнительного образования;
- 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам;
- 9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- 10) преподавателям учреждения дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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 учреждении высшего образования или профессиональной образовательной учреждении (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.