

Приложение
Утверждено Приказом МК
ДОУ Елизаветовского детского
сада
Павловского муниципального района
Воронежской области
от «26» июня 2018 г. № 21§1
С учетом мнения профсоюзного
комитета
Протокол от 25.06.2018г. №1

Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Елизаветовского детского сада Павловского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 №693 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- а) порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- б) размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- в) подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- г) подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- а) для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

б) для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

в) для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

д) мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьи 144 Трудового кодекса РФ;

е) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников 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, утверждаемые в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации);

з) перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

и) перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

к) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

л) отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Павловского муниципального района Воронежской области, утвержденным Постановлением администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 29.12.2016г. №570 и уставом дошкольной образовательной организации.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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

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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего государственно-общественное управление дошкольной образовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам дошкольной образовательной организации, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

Выплаты социального характера - это денежная компенсация, которая выплачивается работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

1) нормативом финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации и количеством обучающихся (воспитанников);

2) муниципальным нормативом финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся (воспитанников).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

, где:

ФОТ – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

S_r – сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

$Уч.р_r$ – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – объем бюджетных ассигнований из муниципального бюджета на создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

B – коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{доо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{доо}} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш – доля стимулирующей части ФОТ_{доо}

Фактическая доля ФОТ_{ст} ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) дошкольной образовательной организации и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{увп} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель с учётом рекомендаций Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Павловского муниципального района Воронежской области, утвержденного Постановлением администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 29.12.2016г. №570 (приложение № 1 к настоящему Положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются дополнительно, следующие условия:

1) доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от ФОТ формируемого из средств субвенции областного бюджета.

4.4. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации производится на основании трудовых договоров.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников дошкольной образовательной организации определяется по следующей формуле:

, где:

Зп – месячная заработная плата;

Од– оклад(должностной оклад);

К– компенсационные выплаты;

С– стимулирующие выплаты;

В_{сх} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

, где:

Б – оклад по ПКГ (приложение № 2 к настоящему Положению);

К_с - коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

К_н – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом
1.1.	квалификационной категории высшая	1.	

	квалификационная	4	
--	------------------	---	--

	категория		имевшейся
1.2.	первая квалификационная категория	1. 2	<p>квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях:</p> <p>длительный отпуск до года; заграничная командировка; длительное лечение (более 6 месяцев);</p> <p>В течение года до возникновения права на пенсию по возрасту</p> <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной</p> <p>категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <p>время работы в данной организации; время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;</p> <p>время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;</p> <p>для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.</p>
2.1.	от 3 до 5 лет	1. 02	
2.2.	от 5 до 10 лет	1. 03	
2.3.	от 10 до 15 лет	1. 05	
2.4.	свыше 15 лет	1. 07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		

3.1.	при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1. 2	
3.2.	при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или	1. 1	

	педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);		
3.3.	при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);	1. 2	
3.4.	при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1. 1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования).
4.1.	с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1. 2	
4.2.	с дошкольной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1. 25	
4.3.	с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1. 25	
4.4.	с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1. 3	
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1, 05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1, 35	
7.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с	1, 5	Применяется только к работникам занимающим должности тьютора и воспитателя.

	расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

, где:

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б – оклад по ПКГ (Приложение 2);

К_с – коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

К_н – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Фн – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

Нчс – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

К – индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного ФОТ педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

, где:

ФОТ – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

ФОТ_ф – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

В пределах фонда оплаты труда в дошкольных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_r = Одр + С_r + Мп_r, \text{ где:}$$

Зп_r – заработная плата руководителя;

Одр – оклад (должностной оклад) руководителя;

С_r – стимулирующие выплаты руководителя;

Мп_о – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Одр = (Б \times К_{\text{гот}} \times К_{\text{зв}} + С_{\text{кв}}) \times К_{\text{кор}} \times К_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

Одр – оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету;

$K_{\text{гот}}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{\text{зв}}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание;

$C_{\text{кв}}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя дошкольной образовательной организации.

$K_{\text{кор}}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

, где:

$\text{ФОТ}_{\text{рук.пл}}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, в соответствии с п. 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

$\text{ФОТ}_{\text{рук.факт}}$ – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{рук.факт}} = (\text{Б} \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}})$$

Индивидуальный коэффициент ($K_{\text{кор}}$) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{\text{кор}}$) больше 1, то применяется ($K_{\text{кор}} = 1$).

$K_{\text{эф}}$ – коэффициент, отражающий эффективность структуры дошкольной образовательной организации, рассчитывается по формуле:

, где:

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от

$$K_{\text{н2}} = \frac{\text{факТ}}{75}$$

нормативной () ;

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда

$$K_{\text{н2}} = \frac{\text{факТ}}{75}$$

педагогического персонала от нормативной () ;

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников) на одного педагогического работника от

$$K_{\text{н2}} = \frac{\text{факТ}}{75}$$

нормативного () ;

K_1, K_2, K_3 не может быть более 1, в случае, если при расчете значение больше 1, то применяется ($K_1, K_2, K_3 = 1$).

Для предотвращения значительного увеличения или уменьшения (свыше 10%) размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольной образовательной организации, характеризующих масштаб руководства (Приложение).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года.

За руководителями дошкольных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{групп}} = 2,2$

2 группа – $K_{\text{групп}} = 1,9$

3 группа – $K_{\text{групп}} = 1,6$

4 группа – $K_{\text{групп}} = 1,2$

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТ_{ст.год}) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

, где:

Од_р- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТ_{ст.кв.}) рассчитывается по формуле:

, где:

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (В_{ст1}), (приложение № 4 к настоящему Положению) рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{ст1}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} \times k_1$$

k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций (приложение № 5 к настоящему Положению).

Нераспределенный плановый ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников дошкольной образовательной организации.

Руководителю дошкольной образовательной организации может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые

награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя дошкольной образовательной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных, и иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (приложение № 2 к настоящему Положению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2.

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п / п	Виды работ	Значение K _p
1	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп»	0,55
2	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации	0,10
3	За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (значение коэффициента зависит от затрат рабочего времени)	-

7.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам дошкольной образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольной образовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей дошкольных образовательных организаций и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (приложение № 6 к настоящему Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель дошкольной образовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- 1) при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- 2) при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- 3) при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество обучения, подтверждённых результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- 4) при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- 5) при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель дошкольной образовательной организации, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственного управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

9.3. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику предоставляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада. Указанная выплата производится один раз в год по заявлению работника. Единовременная выплата производится при использовании работником одной из части ежегодного оплачиваемого отпуска. Решение о выплате принимается не позднее 10 дней с момента подачи заявления и оформляется приказом руководителя.

По письменному заявлению работника производится дополнительно единовременная выплата:

а) единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);

б) единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет);

в) в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, усыновленные, усыновители, родные братья и сестры);

г) на лечение и приобретение дорогостоящих медикаментов.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями, утвержденного руководителем организации.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В дошкольной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

Численный состав работников дошкольной образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда

осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- 1) выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- 2) выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- 3) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников МК ДОУ
Елизаветовского детского сада
Павловского муниципального района
Воронежской области

Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	5554

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5610
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5670
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5740
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5805

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
--------------------------------	--------------------------------------------------------	---------------------------------------

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	5670
----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	5730
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	5790
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	5850
4 квалификационный уровень	Механик	5930

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт	6100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	6230
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	6300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6410
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6540

6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого
уровня (№ 247н)

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
--------------------------------	--------------------------------------------------------	---------------------------------------

1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	6680
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6810
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6910

7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6220

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6400
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6615

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	6220
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	6400
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	6615

10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	68 20
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	73 71
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-	81 14

	методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед	87 23

11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7630
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	7790
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения	

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников МК ДОУ
Елизаветовского детского сада
Павловского муниципального района
Воронежской области

Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб управления
дошкольной образовательной организацией

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в дошкольной образовательной организации.	За каждого воспитанника: - в возрасте от 2 мес. до 3 лет; - в возрасте от 3 лет Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) в группе круглосуточного пребывания Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) со специальными потребностями, установленными заключением ПМПК, охваченного квалифицированной коррекцией физического и психического развития	1,5 1 1 2
2.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.		15
3.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе и соответствующих современным требованиям сооружений (помещений).	- за наличие бассейна; - за наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны); - за наличие сенсорной комнаты; - за наличие оборудованного логопедического кабинета; - за наличие оборудованного кабинета педагога-психолога.	20 5 5 5 5
4	Наличие собственной состоящей на балансе котельной, обслуживаемой штатными работниками ДОО	- за наличие котельной на газовом топливе - за наличие котельной на твёрдом топливе.	10 20
5.	Наличие сетевых форм реализации основной образовательной программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между	За каждый договор с образовательной и иной организацией.	5 (но всего не более 15)

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
6.	Наличие в структуре образовательной организации подразделений	- за наличие ПМП службы	3
		- за наличие консультационного пункта;	5
		- за наличие лекотеки	1
			0
7.	Наличие		1

При установлении группы по оплате труда руководителя дошкольной образовательной организации контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы оплаты труда для руководителя дошкольной образовательной организации в зависимости от суммы баллов

Таблица 2

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше	280-	230-	до 180

Показатели эффективности работы руководителя образовательной организации, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования (далее - ДОО)

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС ДО		
1.1	Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО и утвержденной локальным актом организации: н ет ; д а.	0 1 , 0
1.2	Объем части ОП, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОО: менее 20 %; от 20 до 30 %; от 30 до 40%.	0 1 , 0 2 , 0
1.3	Наличие комплексной системы оценки качества внутренней образовательной деятельности в ДОО: нет; да.	0 1 , 0
1.4	Участие ДОО в апробации процедур и инструментов оценки качества дошкольного образования в условиях экспериментальной оценки качества в субъектах Российской Федерации (ФИРО): н е т; д а.	0 1 , 5
1.5	Доля обучающихся (воспитанников) (при расчёте 1 воспитанник учитывается один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, предоставляемыми ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, в общей численности обучающихся (воспитанников) ДОО: наличие;	1

	больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2 0
1.6. 1	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, физкультурно-спортивной направленности: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0 5 0 5
1.6. 2	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, художественной направленности:	

	0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 0, 5
1.6 .3	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, социально-педагогической направленности: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 0, 5
1.6 .4	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, технической направленности: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 0, 5
1.6 .5	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, естественнонаучной направленности: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 0, 5
1.6 .6	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, туристско-краеведческой направленности: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 0, 5
1.7	Количество программ дополнительного образования, реализуемых в сетевой форме и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 1, 0
	Доля обучающихся (воспитанников, в том числе воспитанников с	

1.8	<p>ОВЗ), для которых разработаны индивидуальные маршруты освоения ООП ДО, в общей численности воспитанников (в том числе воспитанников с ОВЗ):</p> <p>до 10%;</p> <p>10%-30%;</p> <p>более 30%;</p> <p>больше в сравнении с прошлым учебным годом.</p>	<p>1, 0</p> <p>2, 0</p> <p>3, 0</p> <p>1, 0</p>
Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДО		
2.1	<p>Наличие вакансий на педагогические должности на конец учебного года:</p> <p>да;</p> <p>нет.</p>	<p>0</p> <p>1, 0</p>
2.2	<p>Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень:</p> <p>нет;</p> <p>да.</p>	<p>0</p> <p>2, 0</p>
2.3	<p>Наличие педагогических работников, имеющих государственные и</p>	

	отраслевые награды: нет; да.	0 2, 0
2.4	Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: более 15%; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1, 0 1, 0
2.5	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): нет; да.	0 1, 0
2.6	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников: до 50%; более 50%; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 1, 0
2.7	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: до 15%; 15% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 5 1, 5
2.8	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: до 25%; 25% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 1, 0
2.9	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: менее 90%; от 90% до 100%; 100%; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 1, 5 0, 5
	Доля педагогических работников (без внешних совместителей),	

2.1 0	<p>прошедших повышение квалификации по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации: наличие; больше в сравнении с прошлым учебным годом.</p>	0, 5 0, 5
2.1 1	<p>Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году:</p>	

	наличие; больше в сравнении с прошлым учебным годом	0, 5 0, 5
2.1 2	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 0, 5
2.1 3	Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников: до 20%; 20% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 0, 5
2.1 4	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников: до 5%; 5% - 10%; более 10%; больше по сравнению с прошлым учебным годом.	0 0, 5 1, 0 1, 5
2.1 5	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями муниципального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: н ет ; д а; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 5 1, 0
2.1 6	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального и федерального этапа <u>очных</u> конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона: н ет	0 2,

	<p>;</p> <p>д</p> <p>а;</p> <p>больше в сравнении с прошлым учебным годом.</p>	<p>5</p> <p>1,</p> <p>5</p>
<p>2.1</p> <p>7</p>	<p>Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО:</p> <p>н</p> <p>ет</p> <p>;</p> <p>д</p> <p>а;</p> <p>больше в сравнении с прошлым учебным годом.</p>	<p>0</p> <p>1,</p> <p>0</p> <p>0,</p> <p>5</p>

2.18	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0, 5 1, 0
2.19	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1, 0 1, 5
2.20	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, в которых организация принимала участие: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0, 5 0, 5
2.21	Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: н ет ; д а.	0 0, 5
Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДО		
3.1.1	Наличие действующей проводной локальной сети организации: нет; да.	0 1, 0
3.1.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации: нет; да.	0 1, 0
3.2.1	Наличие в ОО доступа к сети Интернет в административных помещениях: н ет ; да .	0 0, 5
3.2.2	Наличие в ОО доступа к сети Интернет с АРМ каждого педагога: нет; да.	0 1, 0
	Скорость подключения к сети Интернет:	

3.3	до 2 Мбит/с; более 2 Мбит/с.	1, 0 2, 0
3.4	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оборудованных АРМ (ПК (ноутбук) +принтер (МФУ)+медиапроектор (интерактивная доска, телевизор), от общего количества данных помещений: до 50%; от 50% до 100%; 100%; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0, 5 2, 0 1, 0
3.5	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), от общего	

	<p>количества данных помещений: до 50%; 50% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.</p>	<p>0 1, 0 1, 5</p>
3 . 6	<p>Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных документ-камерами, от общего количества данных помещений: до 20%; 20% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.</p>	<p>0 1, 0 1, 5</p>
3 . 7	<p>Количество ноутбуков или ПК, планшетов, использующихся обучающимися (воспитанниками) при освоении ООП ДО: до 10; 10 и более (мобильный комплект); больше в сравнении с прошлым учебным годом.</p>	<p>0 1, 0 1, 5</p>
3.8.1	<p>Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.): н ет ; д а.</p>	<p>0 2, 0</p>
3.8.2	<p>Наличие оборудованных игровых центров (зон) для формирования навыков самообслуживания и использования бытовых предметов для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: н ет ; да .</p>	<p>0 2, 0</p>
3.8.3	<p>Наличие оборудованных центров (зон) литературно-художественного развития для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет: н ет ; да .</p>	<p>0 2, 0</p>
3.8.4	<p>Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для обучающихся (воспитанников) от 1 до 3 лет: н ет ; да</p>	<p>0 3, 0</p>

	.	
3 . 9	Наличие мест для уединения в <u>каждой</u> групповой ячейке: нет; да.	0 2, 0
3.10	Наличие в ДОО ресурсной зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с обучающимися (воспитанниками), в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ (лекотека и др.): н ет ; да .	0 2, 0
Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации ОП ДОО		
4.1	Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО: наличие; отсутств ие; меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2, 0 0, 5
4 . 2	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: наличие;	0

	отсутствие; меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	2, 0 0, 5
4.3	Количество обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в ОО: наличие; отсутств ие.	0 2, 0
4.4	Доля выполненных дето-дней от общего количества дето-дней за учебный год: до 70%; 70% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2, 0 1, 0
4.5	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: н ет ; да .	0 1, 0
4.6	Организация физической охраны образовательной организации и его территории: н ет ; да .	0 1, 0
4.7	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: нет; да.	0 1, 0
Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДОО		
5.1	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: менее 55%; от 55 до 60%; более 60%.	0 1, 0 2, 0
5.2	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: более 15%; от 12 до 15%; менее 12%.	0 1, 0 2, 0
5.3	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: менее 10%; от 10 до 20%; более 20%.	0 1, 0 2,

		0
5.4	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности), в общем объёме финансирования: до 5%; от 5% до 10%; более 10%.	1, 0 2, 0 3, 0
5.5	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 2
5.6	Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», от общей численности педагогических работников:	

	ниже 100%; 100%.	0 2, 0
Критерий 6. Результативность реализации ОП ДОО		
6 . 1	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах, проектов и других мероприятиях, организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 1, 5
6 . 2	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и других мероприятиях организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном уровне: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 5 2, 0
6 . 3	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и других мероприятиях организованных органами управления образованием (или при их участии) на федеральном и международном уровне: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2, 0 3, 0
6 . 4	Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и других проектов), осуществленных совместно с семьями обучающихся (воспитанников): 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 5 1, 5
6.5	Количество позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников (работников ОО, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательной организации: 0; 1 и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 1, 5

6.6.1	<p>Доля родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), удовлетворенных качеством оказываемых услуг по присмотру и уходу (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе:</p> <p>до 80%; 80% и более.</p>	<p>0 2, 0</p>
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

6.6.2	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: до 80%; 80% и более.	0 2, 0
Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией ДОО		
7.1	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО, и других коллегиальных органов управления: н ет ; да .	0 2, 0
7 . 2	Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета): отсутств ие; наличие; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1, 0 0, 5
7 . 3	Соответствие официального сайта ДОО требованиям Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации": частичное соответствие; полное соответствие.	0 1, 0
7.4	Наличие краткой презентации образовательной программы на официальном сайте ДОО: н ет ; да .	0 2, 0
7.5	Периодичность обновления информации на сайте ДОО: еженедельно; ежемесячно; реже, чем ежемесячно.	2, 0 1, 0 0
7.6.1	Участие ОО в реализации программ и проектов муниципального уровня: н ет ;	0 1, 0

	да .	
7.6.2	Участие ОО в реализации программ и проектов регионального уровня: н ет ; да .	0 2, 0
7.6.3	Участие ОО в реализации программ и проектов федерального и международного уровня: н ет ; да .	0 3, 0
7 . 7	Наличие действующей программы развития (при наличии реализованных в течение года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте ДОО): нет; да.	0 2, 0

7 . 8	Наличие электронного документооборота: нет; да.	0 1, 0
Итого баллов:		1 5 2

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников МК ДООУ
Елизаветовского детского сада
Павловского муниципального района
Воронежской области

№ п/п	Сумма баллов	Значение К	
1	1 5 2	140	1
2	1 4 0	128	0,9
3	1 2 8	116	0,8
4	1 1 6	104	0,7
5	1 0 4	92	0,6
6	9 2	80	0,5
7	8 0	68	0,4
8	6 8	56	0,3
9	5 6	44	0,2
10	4 4	32	0,1
11	3 2	0	0

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников МК ДОУ
Елизаветовского детского сада
Павловского муниципального района
Воронежской области

Критерии оценки качества труда воспитателя ДОУ

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
<p>Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности</p>			
<p>1.1. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности. (П 1.1.)</p>	<p>проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО(И 1.1.1)</p> <p>проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)</p>	<p>Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчётный период.</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей. Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б. При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей)1б. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в форме предметных занятий – 0 б. Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные</p>

		деятельность в ОО или рабочей группой	стандартом виды детской деятельности, формы их организации
--	--	---------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

	<p>проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.1.3)</p> <p>проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.1.4)</p> <p>проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и</p>	<p>ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>учитывает специфику возраста обучающихся – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно дидактическими формами – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДО виды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прослеживается системный подход – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов.</p> <p>Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик. Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности,</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	самостоятельности		выражающиеся в
--	-------------------	--	----------------

	<p>(И 1.1.5)</p> <p>проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6)</p> <p>проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7)</p>		<p>создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.</p> <p>При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла</p> <p>При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл.</p> <p>При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.</p> <p>При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла.</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл.</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>1.2. Создание психолого – педагогических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами реализации образовательной деятельности. (П 1.2)</p>	<p>реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.2.1);</p> <p>реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)</p> <p>реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)</p>	<p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей– 2 балла.</p> <p>Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл.</p> <p>Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.</p> <p>Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла. Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий (И 1.2.4)</p> <p>поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности (И 1.2.5)</p>		<p>деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов.</p> <p>Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) – 2 балла.</p> <p>В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности обучающиеся(воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.</p> <p>Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)</p> <p>реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) в образовательную деятельность (И 1.2.7).</p>		<p>Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексируют элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.</p> <p>Для образовательной деятельности пространство организовано недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл.</p> <p>Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл.</p> <p>При организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов</p>
<p>Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья обучающихся (воспитанников)</p>			
<p>2.1 Создание условий для охраны и</p>	<p>создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1);</p>	<p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>

укрепления психологическо го		благополучия, опрос родителей (законных	
------------------------------------	--	-----------------------------------------------	--

<p>здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.1)</p>	<p>организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2).</p>	<p>представителей) и др. методы</p> <p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников) -в парах, - в малых группах; - организация совместны</p>	<p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные– 2 балла. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.</p> <p>В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла. В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.</p>
-----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		х проектов; -коллективная деятельность по интересам; -совместная игровая	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>взаимодействие обучающихся (воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);</p>	<p>деятельность</p> <p>Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм)</p>	<p>В процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла.</p> <p>Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл.</p> <p>Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов -0 баллов</p>
<p>2.2 Создание условий для охраны и укрепления физического здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.2)</p>	<p>создание условий здоровьесбережения (И 2.2.1);</p> <p>соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2);</p>	<p>Анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся (воспитанников)</p> <p>Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются целенаправленно и системно – 2 балла.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически – 1 балл.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО– 2 балла.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО– 1 балл.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов.</p>

		(диагностика заболеваемости)	
--	--	---------------------------------	--

	<p>безопасность РППС (И 2.2.3).</p> <p>обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4);</p>	<p>Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанных с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оставлением обучающегося (воспитанника) без присмотра; - передачей ребёнка лицу, не указанному в договоре с родителем (законным представителем) 	<p>Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на указанные факты - 2 балла.</p>
<p>2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)</p>	<p>реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1).</p>	<p>Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования</p>	<p>Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов.</p> <p>Программа реализована полностью, её результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта– 2 балла.</p> <p>Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация– 1 балл.</p> <p>Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы– 0 баллов.</p>
<p>Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя</p> <p><u>Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности</u></p>			

3.2. Результативность подготовки обучающихся	наличие обучающихся (воспитанников)- участников конкурсов, турниров,	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организац ии мероприят ий	Участие		Побе да	
				Очна я форм а	Очная форма	Дистан ци онная форма	

(воспитанников)) к участию в конкурсах. (П.3.2)	соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.1); наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).;					
			уровень ОО	1б.	1м - 2 б. 2м – 1,5б. 3м. -1 б	-
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	1м. - 3 б. 2м. – 2б. 3м – 1,5 б.	1м -2б. 2м. – 1,5б. 3м - 1 б.
			муниципальный	2 б.	4 б.	3б.
			региональный	3 б.	5 б.	4б.
			федеральный	5 б.	10 б.	5б.
			международный	10 б.	10 б.	6б.
			Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется: 1) путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях; 2) через указание максимального балла при условии участия обучающегося (воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса. Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.			
3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспи	Направления деятельности: участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1);	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие.			

танников) и
проводимой с
участием широкой

организация мероприятий по
патриотическому и
гражданскому

общественности (П 3.3)	воспитанию (И 3.3.2); организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3); организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4).		
Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя			
4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1)	выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.); публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3).	Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)	Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие. Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.
4.2. Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2)	подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1); наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2); наличие собственного	Наличие размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет- ресурс)	1 балл. 2 балла.

	сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).		3 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный
--	-----------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			период.			
4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3)	участие в профессиональных конкурсах и т.д. (И 4.3.1); наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	Участие		Победа
				Очная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			ОО	-	1м. – 1,5б. 2м. – 1б. 3м. – 0,5б.	-
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	1м. – 3б. 2м. – 2,5б. 3м. – 2б.	1 м - 2б. 2м- 1,5б. 3 м- 1б.
			муниципальный	2 б.	4б.	3б.
			региональный	3 б.	5б.	4б
			федеральный	5 б.	6б	5б.
			международный	7 б.	7б.	6б.
<p>Количество баллов определяется:</p> <p>1) путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах;</p> <p>2) через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса.</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>						
4.4 Результативность участия воспитателя в социально значимых,	работа в рабочей группе, занимающейся инновационно	Наличие документов, свидетельствующих об участии в	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах.</p> <p>Уровень ОО - 1 балл.</p> <p>Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла.</p>			

важных для педагогического	й деятельностью (И 4.4.1).	работе и/или её результате	Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень - 5 баллов.
----------------------------	----------------------------	----------------------------	-------------------------------------------------------------------

сообщества мероприятий профессиональной направленности (П 4.4)					
			Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма.
4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5)	участие в экспертной деятельности (И 4.5.1); работа в составе жюри (И 4.5.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях	уровень ОО	1 б.	1 б. (для всех уровней)
окружной (в т. ч. уровень городского района) муниципальный			2 б.		
			региональный	3 б.	
			федеральный	4 б.	
			международный	5 б.	
				7 б.	
<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>					

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников МК ДОУ
Елизаветовского детского сада
Павловского муниципального района
Воронежской области

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала
дошкольных образовательных организаций
(для организаций, работающих в режиме полного дня (12 часов) 5 дней в неделю)

№ п / п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
1.	Руководители									
1.1	Заведующий	1 0	1,0	1,0	1 0	1,0	1,0	1 0	1 0	1 0
1.2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	-	-	-	0 5	1,0	1,0	1 0	2 0	2 0 дополнит ельно на каждые последу ющ ие 2 группы 0,25 ставки
1.3	Заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе	-	-	-	1 0	1,0	1,0	1 0	1 0	1 0
1.4	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1 0	1,0	1,0	1 0	1 0	1 0
2.	Педагогический и учебно-вспомогательный персонал									
2.1	Старший воспита тель	-	0,75	1,0	1 0	0,5	1,0	1 0	1 0	1 0
2.2	Воспитатель	из расчета 2,0 ставки на 1 группу								
2.3	Младший									

.	воспитатель или помощник воспитателя	из расчета 1,5 ставки на 1 группу
2.4	Музыкальный руководитель	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет
2.5	Инструктор по физической культуре	0,25 ставки на 2 группы детей в возрасте старше 2 лет Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн
2.6	Педагог дополнительного образования	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 2 лет
2.7	Концертмейстер	1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии
2.8	Педагог-психолог	0,1 ставки на каждую группу
2.9	Учитель-логопед,	0,25 ставки на группу детей в возрасте старше 1,5 лет

№ п / п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп									
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп	
	логопед										
2.1 0	Учитель-дефектолог	1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции									
3.	Административно-хозяйственный персонал										
3.1	Заведующий хозяйством	0,5	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0	
3.2	Делопроизводитель (секретарь-машинистка)	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
3.3	Бухгалтер	-	-	-	0,25	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0	
3.4	Бухгалтер-кассир	0,5	0,25	0,25							
3.5	Кассир	-	-	-	Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на организацию						
4.	Младший обслуживающий персонал										
4.1	Повар	1,5	1,75	2,0	2,0 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу. В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы						
4.2	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу						
4.3	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)					
4.4	Кладовщик	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
4.5	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	

.		5		5	0	0	5	5	0	0
4.6	Грузчик	-	0,5	0	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки				
4.7	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника						
4.8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,25	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,25 ст. на каждые 2 группы. Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп. Дополнительно 0,5 ст. при наличии тепловых пунктов и бойлерной.							
4.9	Сторож	из расчета 3,0 ст на одно здание дошкольной образовательной организации								

№ п / п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
		(в случае если здания находятся на разных земельных участках)								
4.1 0	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
4.1 1	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0 Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки				
4.1 2	Водитель	1 ставка на единицу автомобильной техники								
4.1 3	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью								