

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 20 «Ласточка»

ПРИКАЗ

от 09.02.2021 года

№ 4-од

Об утверждении Положения об оплате труда  
МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»

На основании Постановления администрации городского округа город Кулебаки от 05.02.2021 года № 197 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда МБДОУ д/с № 20 «Ласточка» в новой редакции.
2. Действие подпунктов 2.2., 2.3., 2.4., 2.5. пункта 2 Порядка формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка» (Приложение 1 Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка») распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.
3. Отменить приказ №30-од от 30.03.2020 года «О внесении изменений в положение об оплате труда».
4. Главному бухгалтеру Скопинцевой Л.С. при начислении заработной платы руководствоваться данным Положением.
5. Делопроизводителю Поплевиной Е.Ф. ознакомить с Положением работников ДОУ.
6. Опубликовать данный приказ на официальном сайте ДОУ <https://lastochka52.nubex.ru>.
7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий



Емельянова Е.Н.

СОГЛАСОВАНО  
 На заседании ПК  
 Протокол № 1 от 08.02.2021г  
 Председатель \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДЕНО  
 Приказом № 4-од от 09.02.2021г  
 Заведующий \_\_\_\_\_ Емельянова  
 Е.Н.

**Положение об оплате труда работников  
 МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»**

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

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка» (далее - учреждение).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, устанавливается в целях:

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными актами администрации городского округа город Кулебаки, а также настоящим соглашением.

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

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

- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1553;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1569;
- е) минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.10.2020 № 1678;
- ж) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной учреждения или представительного органа работников.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н).

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

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

1.11. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом, муниципальным нормативом с учетом отраслевого и территориального коррекционного коэффициентов бюджетного финансирования и количеством обучающихся (или количество человеко-часов), а также средствами, поступающими от приносящей доход

деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения. При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не может быть более 40 процентов.

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

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

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

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

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

1.17. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты

за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников (доплаты за дополнительно возложенные обязанности).

1.18. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем данного учреждения исходя из функций, задач, объёмов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждённые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.2. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения по должностям и профессиям

соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»**, к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»** к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.3. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и руководящих работников обязанности» к настоящему Положению.

2.4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.4.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка» к настоящему Положению**).

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

2.4.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

2.4.8. Логопедам, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

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



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

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

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

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

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

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

2.4.10. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет руководитель соответствующего учреждения.

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

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

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников

организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

2.5.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

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

2.5.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.5.7. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в установленном порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.5.8. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту (государственному образовательному стандарту), учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной учреждения. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменён по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется в согласованном с Работодателем объёме, а других работников, ведущих её помимо основной работы, определяется руководителем учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении совместительством не считается.

2.5.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на 1 должностной оклад.

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другой образовательной организации.

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

2.6.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

за педагогическую работу специалистов учреждения (в том числе из числа работников управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки, путем внесения в тарификацию.

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

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев

эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 20 «Ласточка», к настоящему Положению.

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

2.11. Задачами проведения оценки эффективности работы работников Учреждения являются:

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

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

муниципальных мероприятий и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности работы работников). Данное премирование осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

#### 2.12.1. Премирование работника:

- по итогам выполнения особо значимой работы, в связи с личной юбилейной датой (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин), осуществляется в размере не более должностного оклада;
- за качественное выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 50% должностного оклада;
- в связи с праздничными датами (День Учителя, День Воспитателя, День защитника Отечества, Международный женский день), а также юбилея учреждения в размере до 2000 рублей;

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

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

### 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также выплат за дополнительно возложенные обязанности.

#### 3.2. Определение размера должностного оклада руководителя учреждения

Размер должностного оклада руководителя учреждения в рублях	Количество обучающихся, воспитанников (среднегодовое)
Учреждения дошкольного образования	
25800	Свыше 240 воспитанников
25600	От 200 до 239 воспитанников включительно
23800	От 170 до 199 воспитанников включительно
23000	От 140 до 169 воспитанников включительно
22700	От 100 до 139 воспитанников включительно
20500	От 70 до 99 воспитанников

	включительно
20300	От 40 до 69 воспитанников включительно
17000	Менее 40 воспитанников

3.3. В последующем должностной оклад руководителя каждого учреждения определяется, исходя из данного Положения, распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области и трудовым договором.

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

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

3.5. Администрация городского округа город Кулебаки Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

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

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

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

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

3.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этого учреждения.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

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

3.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) руководителю учреждения назначаются по итогам



календарного года приказом начальника управления образования на основании подтверждённых данных, представленных комиссией управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области и руководителями учреждений.

Выплаты устанавливаются на период с января по декабрь календарного года. Сроки установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Для определения результативности (эффективности) работы руководителей учреждений начальником управления образования формируется комиссия. Порядок работы комиссии утверждается приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

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

#### 3.9.2.1. Показатели эффективности работы руководителей дошкольного образовательного учреждения

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>		
1	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей соревнований и конкурсов (организованных органами управления образованием соответствующего уровня, либо государственным (муниципальным) образовательным учреждением в очной форме)	
	- на муниципальном уровне:	
	а) до 10 победителей и призеров	<b>1</b>
	б) от 11 до 20 победителей и призеров	<b>1,5</b>
	в) свыше 20 победителей и призеров	<b>2</b>
	- на зональном уровне	<b>2</b>
	- на региональном уровне	<b>3</b>
	- на федеральном уровне	<b>5</b>
2	Наличие, из числа педагогов участников, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме	
	- на муниципальном уровне	<b>1</b> за каждого победителя (призера)
	- на областном уровне	<b>2</b> за каждого победителя (призера)
	- на федеральном уровне	<b>2</b> за каждого

		участника <b>4</b> за каждого победителя (призёра)
3	Удельный вес численности штатных педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет в общей численности штатных педагогических работников Учреждения составляет не менее 39,5%	<b>1</b>
4	Число воспитанников в расчёте на 1 педагогического работника Учреждения составляет От 11 до 11,99 (включительно) От 12 до 12,99 (включительно) От 13 до 13,99 (включительно) Свыше 14	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>4</b>
5	На базе Учреждения был организован обучающий семинар для педагогических и (или) административных работников образовательных организаций: - муниципального уровня - областного уровня	<b>2</b> <b>3</b>
6	Участие Учреждения в реализации проектов бережливых технологий (не менее двух проектов в год)	<b>2</b>
7	Объем потребления энергоресурсов учреждением (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом: - не увеличился  - уменьшился	<b>0,3</b> (за каждый вид ресурсов) <b>1</b> (за каждый вид ресурсов);
8	Охват детей в возрасте от 5 до 7 лет программами дополнительного образования составляет не менее 80% (удельный вес численности детей, получающих услуги дополнительного образования, в общей численности детей в возрасте 5 – 7 лет)	<b>1</b>
9	Оказание образовательных услуг населению на платной основе	<b>2</b>
10	Участие Учреждения в конкурсном отборе дошкольных образовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы организованном министерством образования, науки и молодёжной политики Нижегородской области	<b>2</b> за участие <b>5</b> за победу в конкурсе
11	Отмечен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета индексации заработной платы в соответствии с нормативно- правовыми актами Правительства Нижегородской области и муниципальными правовыми актами), за счет средств: - поступающих от приносящей доход деятельности;	<b>5</b>

	- сокращения неэффективных расходов;	
12	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ	2
<b>Качество выполняемых работ</b>		
1	Педагогические работники и работники административного персонала (100%) Учреждения повышают уровень своей квалификации (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников, имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	1
2	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория, составляет не менее среднего показателя по Нижегородской области	2
3	Доля педагогических работников Учреждения, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория, составляет выше среднего показателя по Нижегородской области	3
4	Уровень заболеваемости воспитанников Учреждения по возрастным категориям: - от одного года до трех лет не более 26 дней в год; - от трех лет до семи лет не более 15 дней в год;	3 3
5	Исполнение учреждением муниципального задания на оказание услуги (с учетом установленного отклонения)	2
6	Учреждение вошедшее в число трёх первых дошкольных образовательных учреждений рейтинга сформированного на сайте bus.gov.ru по итогам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (данный показатель учитывается только за тот год, в котором осуществлялась независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности)	2
<b>Наличие понижающих критериев</b>		
1	Травматизм обучающихся во время учебно-воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте - увеличение количества случаев травматизма по сравнению с предыдущим годом; - наличие случаев (случая) травматизма	Минус 2 балла Минус 1 балл
2	Наличие не исправленных в установленный срок замечаний по итогам ведомственного контроля, проведённого в соответствии с Положением о ведомственном контроле за деятельностью муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области	Минус 2 балла
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 1 балл
4	Неоднократное нарушение сроков предоставления в	Минус 2

	управление образования администрации городского округа г.Кулебаки оперативной, отчётной информации	балла
5	У Учреждения официальный сайт не соответствует законодательству	Минус 1 балл
6	Отмечено отсутствие публикации информации об учреждении на официальном сайте Федерального казначейства (www.bus.gov.ru) в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н	Минус 1 балл
7	Наличие у Учреждения кредиторской задолженности по исполнению финансовых обязательств, допущенной по вине руководителя учреждения	Минус 2 балла
8	Исполнение Организацией муниципального задания в неполном объёме (с учетом установленного отклонения)	Минус 2 балла
9	План мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением не выполнен (частично не выполнен)	Минус 1 балл

### 3.9.2.2. Показатели эффективности работы главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	От 0,5 до 2	
2	Своевременное и качественное предоставление статистической, бухгалтерской и налоговой отчетности. Оформление и передача в фонд социального страхования листов нетрудоспособности	От 0,5 до 2	
3	Качественное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	От 0,5 до 2	
4	Работа с информационными сайтами (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, АЦК-Мунзаказ, АЦК-Финансы и др.)	От 0,5 до 2	
5	Своевременная выдача расчетных листов	От 0,5 до 2	
6	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за товарно-материальные ценности и услуги	От 0,5 до 2	
7	Отсутствие у Учреждения кредиторской задолженности по финансовым обязательствам	От 0,5 до 2	Отсутствие кредиторской задолженности по родительской плате
8	Соблюдение бюджетного законодательства при	От 0,5 до 2	

	принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств		
9	Своевременное составление реестра по родительской плате за содержание ребенка	От 0,5 до 2	
	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники и др.)	2	
	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб и др.	От 0,5 до 1	
	Подготовка ДОУ к новому учебному году	1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Безукоризненное выполнение учетной политики ДОУ	От 0,5 до 2	
2	Высокое качество и своевременное проведение инвентаризации	От 0,5 до 2	
<b>Наличие понижающих критериев</b>			
1	Наличие у Учреждения кредиторской задолженности по исполнению финансовых обязательств, допущенной по вине главного бухгалтера	Минус 2	
2	Наличие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов, не выполненные в срок	Минус 2	
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 1	
4	Нарушение сроков, порядка и форм предоставления финансовой, бухгалтерской отчетности, листов нетрудоспособности, других сведений и информации	Минус 2	

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

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

3.9.6. Обязательным условием при назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество работ руководителю учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей

эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

3.9.7. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится в управлении образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.9.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается выплата стимулирующего характера за стаж руководящей работы (выслугу лет). Величина выплаты за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в процентах от должностного оклада:

при стаже руководящей работы	процент от должностного оклада
от 1 года до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
более 10 лет	15%

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

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

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

Стаж руководящей работы заместителю руководителя образовательной учреждения, главному бухгалтеру определяется руководителем учреждения.

Для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих вопросы экономики и содержания имущества, стаж определяется в зависимости от общего педагогического стажа. Для заместителей руководителя, курирующих вопросы экономики и содержания имущества, главного бухгалтера стаж определяется с учетом работы на должностях, функционал которых аналогичен выполняемым должностным обязанностям.

3.9.9. Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.9.10. В целях поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии).

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

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

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

- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы в конкретный период времени (реализация мероприятий региональных проектов, подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий, подготовка учреждения к работе в новом учебном году и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности указанных работников) в размере не более 75 процентов;
- премии в связи с юбилейными датами (50 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в размере до 50%;
- премии к профессиональным, общегосударственным праздникам в размере до 25%;

3.10. Руководителю, заместителям руководителя учреждения, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

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

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

3.11. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных

бухгалтеров муниципальных учреждений и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казённых, бюджетных и автономных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа город Кулебаки Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утверждённым постановлением администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 10.03.2017 года № 413.

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

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

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

4.3. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.4. Положением об оплате труда работников учреждения может предусматриваться выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, на основании личного заявления, подтверждающих документов и приказа руководителя учреждения. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения.

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

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

<b>Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу</b>
Руководитель (директор, заведующий) учреждения
Заместитель руководителя (директора, заведующего) учреждения



Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения
Главный бухгалтер учреждения
<b>Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу</b>
Заведующий хозяйством
Младший воспитатель
Уборщик производственных и служебных помещений
Дворник
Делопроизводитель
Повар
Сторож
Рабочий по комплексному обслуживанию здания

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

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»

**Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	4 096	4 615	4 711

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных учреждений дополнительного образования.

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

- дошкольных образовательных учреждений;
- общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	минимальный оклад, руб <sub>1</sub>	минимальный оклад, руб <sub>2</sub>	минимальный оклад, руб <sub>3</sub>	минимальный оклад, руб <sub>4</sub>
1 квалификационный уровень (инструктор по физической	1,0	-	6861	8696	9763

культуре, музыкальный руководитель)					
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	9768	8002	10145	11392
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	1,22	10233	8334	10629	11934

Примечание:

1 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных общеобразовательных учреждений

2 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных общеобразовательных учреждений

3. Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования.

4 Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

Бакалавр	1,1
Специалист	1,1
Магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

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

1.5. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории

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

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

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель;
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель,
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

1.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по

профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

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

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

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

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

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Педагогическим работникам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% от должностного оклада. Педагогическим работникам учреждений, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»

предусматривается персональная повышающая надбавка - 5% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.10. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников; необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного

оборудования; спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

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

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

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня".

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

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

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

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

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

уровень		
4 квалификационный уровень	1,55	11281
5 квалификационный уровень	1,67	12154

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

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

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

за выслугу лет:

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

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1

при выслуге лет более 10 лет - 0,15

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

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не



учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 4466 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5065 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии"			

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

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

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

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

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1

при выслуге лет более 10 лет - 0,15

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

### Выплаты компенсационного характера

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

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях (в том числе в структурных подразделениях):	
1.1	- расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.5 настоящего приложения)	25
1.2	- за границами населенных пунктов (специалистам согласно пункту 1.5. настоящего приложения)	25
2	За работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	до 10
3	Руководителю учреждения за организацию учебно-воспитательной работы с обучающимися в отдельно стоящих зданиях и на территории отдельно стоящих сооружений, расположенных на территории города Кулебаки, а также населённых пунктов, расположенных на территории городского округа город Кулебаки (по разным адресам), находящихся на балансе данного учреждения:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество зданий и сооружений – два</li> <li>- количество зданий и сооружений – три</li> <li>- количество зданий и сооружений – четыре и более</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>от 5 до 10</li> <li>от 10 до 15</li> <li>от 15 до 20</li> </ul>
4	<p>Руководителю учреждения за организацию учебно-воспитательной работы с обучающимися в отдельно стоящих зданиях и на территории отдельно стоящих сооружений, расположенных в разных населённых пунктах на территории городского округа город Кулебаки, находящихся на балансе данного учреждения в зависимости от удалённости:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на расстоянии между населёнными пунктами менее 15 километров</li> <li>- на расстоянии между населёнными пунктами от 15 до 20 километров</li> <li>- на расстоянии между населёнными пунктами от 20 до 25 километров</li> <li>- на расстоянии между населёнными пунктами свыше 25 километров*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>от 5 до 10</li> <li>от 10 до 15</li> <li>от 15 до 20</li> <li>от 20 до 30</li> </ul>

\*Примечание: В случае если учебно-воспитательная работа с обучающимися осуществляется в трёх и более населённых пунктах, включая населённый пункт по местонахождению в котором зарегистрирована организация, выплата выплачивается руководителю по одному основанию (максимальному из числа тех, на которые он претендует).

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	<p>За работу в учреждениях, имеющих группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: Если в учреждении образованы группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:</p>	

	руководителю работникам, непосредственно занятым в таких группах	20 20
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
3.	Специалистам, привлекаемым к работе психолого-педагогического консилиума и (или) территориальной психолого-медико- педагогических комиссии, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками) (выплата устанавливается на период участия специалиста в работе комиссии (консилиума)) - по участию в работе психолого педагогического консилиума; - по участию в работе логопедического пункта, территориальной психолого медико- педагогической комиссии	15 20

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

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

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

1.5. Установление выплат компенсационного характера в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), осуществляется следующим работникам организаций:

1.5.1. Руководящие работники:

- заведующие учреждением;
- заместители заведующих учреждением;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители (заведующие, начальники) структурных подразделений.

1.5.2. Специалисты:

- педагогические работники;
- руководители физического воспитания;
- методисты;
- педагоги-психологи;
- бухгалтеры, экономисты.

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

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 20
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с <a href="#">Перечнем</a> работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты

	<p>неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")</p>	<p>труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном <a href="#">статьей 372</a> Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (<a href="#">статья 147</a> Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях</p>
3.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась</p>



		сверх месячной нормы
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере  не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

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

1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»,  
(далее – Положение)**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 20 «Ласточка» (далее - учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы)

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы;
- премиальные выплаты к юбилейным датам и общегосударственным праздникам.

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Положением об оплате труда для работников организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников (стимулирующие выплаты) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,1;

при выслуге более 10 лет – 0,15;

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 приложения № 1 к положению) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (пункты 1.2, 1.3, 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 3.2., 3.3., 3.3.1. приложения № 1 к положению) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (не входящий в перечень целевых показателей эффективности работы), за подготовку и проведение общественно-значимого муниципального проекта. Размер выплаты может быть установлен как в денежном выражении (не более 5000 рублей), так и в процентном соотношении от размера должностного оклада работника (не более 50 процентов).

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

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

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

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

3.2. Перечень показателей эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), в дальнейшем "показатели" для работников учреждения:

3.2.1. Показатели педагогического работника, замещающего должность **старшего воспитателя** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме) - на муниципальном уровне:		В случае принятия участия в подготовке

	а) до 10 победителей и призеров б) от 11 до 20 победителей и призеров в) свыше 20 победителей и призеров - на зональном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	1 1,5 2 3 4 5	
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме: - муниципальный уровень Участие Победитель - региональный уровень Участие Победитель - федеральный уровень Участие Победитель	0,5 1  1,5 2  3 4	
3	Организация обучающего семинара для руководящих и (или) педагогических работников образовательных учреждений на баз ДОУ - муниципального уровня - областного уровня	2 3	
4	Участие в реализации проектов бережливых технологий	2	
5	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, буклеты, оформление информационных стендов о деятельности учреждения, публикации в сети Интернет и др.)	2	
6	Организация работы по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников, просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей	2	
7	Организация работы по взаимодействию с социальными партнерами	2	
8	Отсутствие обоснованных жалоб о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	1	
9	Охват детей в возрасте от 5 до 7 лет программами дополнительного образования составляет не менее 80% (удельный вес численности детей, получающих услуги дополнительного образования, в общей численности детей в возрасте 5 – 7 лет)	1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			

1	Педагогические работники ДОУ (100%) повышают уровень своей квалификации (курсовая подготовка) 1 раз в три года, за исключением работников, имеющих профессиональное образование менее двух лет	1	
2	Доля педагогических работников ДОУ, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория составляет: - не менее среднего показателя по городскому округу город Кулебаки - выше среднего уровня по Нижегородской области	1 1,5	
3	Доля педагогических работников ДОУ, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория составляет: - не менее среднего показателя по городскому округу город Кулебаки - выше среднего уровня по Нижегородской области	2 2,5	
4	Выполнение критериев и показателей эффективности профориентационной деятельности образовательных учреждений, утвержденных приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки	2	
5	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных возможностями образовательного пространства ДОУ, по результатам опроса составляет От 81 до 90 процентов От 91 до 95 процентов От 96 до 100 процентов	1 2 3	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	

### 3.2.2. Показатели педагогического работника, замещающего должность **воспитателя** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными)		

	<p>органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)</p> <p>- на муниципальном уровне:</p> <p>Победитель 2 Призёр 1 Участие 0,5</p> <p>- на зональном уровне</p> <p>Победитель 3 Призёр 2 Участие 0,5</p> <p>- на региональном уровне</p> <p>Победитель 3 Призёр 2 Участие 0,5</p> <p>- на федеральном уровне</p> <p>Победитель 6 Призёр 5 Участие 2</p>		
2	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме:</p> <p>- муниципальный уровень</p> <p>Победитель 2 Призёр 1 Участие 0,5</p> <p>- региональный уровень</p> <p>Победитель 2,5 Призёр 1,5 Участие 0,5</p> <p>- федеральный уровень</p> <p>Победитель 4 Призёр 3 Участие 2</p>		
3	<p>Принимал участие в муниципальном семинаре в качестве спикера (открытое занятие, мероприятие)</p>	От 1 до 2	
4	<p>Участие в просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей) воспитанников</p>	От 0,5 до 1	
5	<p>Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях с учетом возрастных особенностей детей. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.</p>	От 0,5 до 2,5	



6	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет (наставничество)	1	
7	Методическая работа (проведение открытых занятий, мастер-классов, выступления на семинарах, педагогических советах, методических объединениях, педагогических чтениях)	0,5	
8	Наличие и ведение собственного сайта или странички в сети Интернет	2	
9	Отсутствие задолженности по родительской плате	0,5	
10	Отсутствие обоснованных жалоб о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	1	
11	Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса	1	
12	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники и др.)	От 0,5 до 2	
13	Организация и (или) участие в конкурсах проводимых в ДОУ	0,5	
14	Наличие квалификационной категории: - первой - высшей	1 2	
15	Качественное ведение документации, сдача отчетности в срок	От 0,5 до 1	
16	Прохождение курсов повышения квалификации в установленные сроки (один раз в три года)	1	
17	Работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами по адаптированной образовательной программе	2	
18	Организация деятельности по вовлечению воспитанников, в студийно-кружковую работу	2	Аналитическая справка; планы работы кружка, клуба; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и пр.
19	Участие в реализации проектов бережливых технологий	1	
20	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп,	От 0,5 до 1	

	субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.		
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Соотношение количества воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы 81-90% 71-80% 60-70%	От 2,5 до 3 От 2 до 2,5 От 1 до 2	
2	Среднегодовая посещаемость воспитанниками группы более 75%	От 1,5 до 2,5	
3	Уровень заболеваемости воспитанников группы по возрастным категориям: - от одного года до трех лет не более 26 дней в год; - от трех лет до семи лет не более 15 дней в год;	1	
4	Отсутствие нарушений в деятельности воспитателя, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и/ или мониторинга	2	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	

### 3.2.3. Показатели педагогического работника, замещающего должность педагога-психолога в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме) - на муниципальном уровне: Победитель Призёр - на зональном уровне Победитель Призёр Участие	1,5 1 3 2 0,5	

	- на региональном уровне Победитель Призёр Участие - на федеральном уровне Победитель Призёр Участие	4,5 3 0,5 6 5 0,5	
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме: - муниципальный уровень Победитель Призёр - региональный уровень Победитель Призёр Участие - федеральный уровень Победитель Призёр Участие	1,5 1 2,5 1,5 0,5 4,5 3 0,5	
3	Принимал участие в муниципальном семинаре в качестве спикера	От 1 до 2	
4	Участие в просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей) воспитанников. Оформление в родительских уголках информации психологической направленности	От 0,5 до 1	
5	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в кабинете педагога-психолога. Изготовление и обновление учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	От 0,5 до 2,5	
6	Методическая работа (проведение открытых занятий, мастер-классов, выступления на семинарах, педагогических советах, методических объединениях)	1	
7	Наличие и ведение собственного сайта или странички в сети Интернет	2	
8	Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии, детей-инвалидов	2	Аналитический отчет по работе с такими детьми
9	Наличие квалификационной категории: - первой - высшей	1 2	
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение сроков исполнения)	От 0,5 до 1	

	и качества подготовки документов и отчетов в соответствии с запросами и т.д.)		
11	Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса	1	
12	Организация деятельности по вовлечению воспитанников, в студийно-кружковую работу психолого- педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки и секции и т.п.)	2	Аналитическая справка; планы работы кружка, клуба; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и пр.
13	Доля педагогов охваченных индивидуальными психологическими консультациями Менее 25% 26-50% Более 50%	1 1,5 2	Справки с указанием первичных и повторных консультаций, их тематике и количественном охвате педагогов
14	Доля родителей охваченных индивидуальными психологическими консультациями Менее 5% 16-25% Более 25%	1 1,5 2	Справки с указанием первичных и повторных консультаций, их тематике и количественном охвате родителей
15	Доля детей охваченных индивидуальными психотерапевтическими консультациями Менее 5% 16-25% Более 25%	1 1,5 2	% детей от общего числа с приложением справки с указанием первичных и повторных консультаций, их тематике и количественном охвате воспитанников
16	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники и др.)	2	
17	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб и	От 0,5 до 1	

	др.		
18	Участие в реализации проектов бережливых технологий	1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Проведение диагностических исследований  Диагностические исследования группы: 1-3 группы 4-7 групп Индивидуальная диагностика: 1-30 человек 31-60 человек Более 60 человек	1 1,5 1 1,5 2	
2	Отсутствие нарушений в деятельности педагога-психолога, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и/ или мониторинга	2	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	
3	Нарушение кодекса этики педагогических работников, разглашение сведений об участниках образовательного процесса, ставших известными при проведении исследований, консультирования	Минус 2	

### 3.2.4. Показатели педагогического работника, замещающего должность музыкального руководителя в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме) - на муниципальном уровне: Победитель Призёр - на зональном уровне Победитель Призёр Участие - на региональном уровне Победитель	1,5 1 3 2 0,5 4,5	

	Призёр Участие - на федеральном уровне Победитель Призёр Участие	3 0,5  6 5 0,5	
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме: - муниципальный уровень Победитель Призёр Участие - региональный уровень Победитель Призёр Участие - федеральный уровень Победитель Призёр Участие	    1,5 1 0,5  2,5 1,5 0,5  4,5 3 0,5	
3	Принимал участие в муниципальном семинаре в качестве спикера	От 1 до 2	
4	Участие в просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей) воспитанников	От 0,5 до 1	
5	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в музыкальном зале. Изготовление и обновление учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	От 0,5 до 2,5	
6	Методическая работа (проведение открытых занятий, мастер-классов, выступления на семинарах, педагогических советах, методических объединениях)	1	
7	Наличие и ведение собственного сайта или странички в сети Интернет	2	
9	Наличие квалификационной категории: - первой - высшей	1 2	
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов и отчетов в соответствии с запросами и т.д.)	От 0,5 до 1	
11	Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса	1	
12	Организация деятельности по вовлечению воспитанников, в студийно-кружковую	2	Аналитическая справка;

	работу		планы работы кружка, клуба; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и пр.
13	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб и др.	От 0,5 до 1	
14	Участие в реализации проектов бережливых технологий	1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Соотношение количества воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательной области «Художественно-эстетическое развитие» основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы 81-90% 71-80% 60-70%	От 2,5 до 3 От 2 до 2,5 От 1 до 2	
2	Подготовка воспитанников к конкурсам, соревнованиям	От 1 до 2	Конкурсы в которых не учитывается участие муз.рук.
3	Образцовое содержание костюмов, пособий, атрибутов, музыкального зала	От 0,5 до 2	
4	Отсутствие нарушений в деятельности музыкального руководителя, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и/или мониторинга	2	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	

3.2.5. Показатели педагогического работника, замещающего должность **логопеда** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме: - муниципальный уровень Победитель Призёр - региональный уровень Победитель Призёр Участие - федеральный уровень Победитель Призёр Участие	1,5 1 2,5 1,5 0,5 4,5 3 0,5	
2	Принимал участие в муниципальном семинаре в качестве спикера	От 1 до 2	
3	Участие в просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей) воспитанников. Оформление в родительских уголках информации логопедической направленности	От 0,5 до 1	
4	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в кабинете логопеда. Изготовление и обновление учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	От 0,5 до 2,5	
5	Методическая работа (проведение открытых занятий, мастер-классов, выступления на семинарах, педагогических советах, методических объединениях)	1	
6	Наличие и ведение собственного сайта или странички в сети Интернет	2	
7	Разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии, детей-инвалидов	2	Аналитический отчет по работе с такими детьми
8	Наличие квалификационной категории: - первой - высшей	1 2	
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов и отчетов в соответствии с запросами и т.д.)	От 0,5 до 1	
10	Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса	1	
11	Организация деятельности по вовлечению	2	Аналитическая



	воспитанников, в студийно-кружковую работу		справка; планы работы кружка, клуба; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и пр.
12	Охват детей логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии	от 0,5 до 2	% детей от общего числа воспитанников нуждающихся в логопедической помощи
13	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям 60-70% 71-80% 81-90% 91-100%	1 1,5 2 2,5	Аналитическая справка
14	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники и др.)	2	
15	Консультирование родителей и педагогов по вопросам развития речи	1	Журнал консультаций
16	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб и др.	От 0,5 до 1	
17	Участие в реализации проектов бережливых технологий	1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Проведение диагностических исследований  Диагностические исследования группы: 1-3 группы 4-7 групп Индивидуальная диагностика: 1-30 человек 31-60 человек Более 60 человек	1 1,5  1 1,5 2	Аналитическая справка с результатами диагностики
2	Отсутствие нарушений в деятельности логопеда, подтвержденное результатами проверок в рамках внутреннего и внешнего контроля и/ или мониторинга	2	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			

1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	
3	Нарушение кодекса этики педагогических работников, разглашение сведений об участниках образовательного процесса, ставших известными при проведении исследований, консультирования	Минус 2	

### 3.2.6. Показатели работника, замещающего должность младшего воспитателя в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Оказание помощи воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	От 0,5 до 1	
2	Активное участие при организации режимных моментов в воспитательно-образовательном процессе, помощь при проведении занятий	От 0,5 до 1	
3	Участие в создании и сохранении развивающей предметно-пространственной среды группы	От 0,5 до 1	
4	Выполнение дополнительного объема работы (уборка крыльца от мусора и снега, уборка веранд, полив песочниц летом, очистка групповой площадки от снега и др.)	От 0,5 до 2	
5	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб и др.	От 0,5 до 1	
6	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники и др.)	1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графиков ежедневной, генеральной уборки, графика проветривания, смены питьевой воды, смены постельного белья и др.	1	
2	Оперативное исправление замечаний по содержанию помещений и территории ДОУ	1	

	в соответствии с требованиями СанПиН		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, игрушек и т.д.; - отсутствие битой и колотой посуды; Бережное отношение к электроприборам, мебели, спецодежде; - экономия лимитов потребления электрической и тепловой энергии, потребления воды и водоотведения	От 0,5 до 1	
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса по вине младшего воспитателя	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	
3	Нарушение норм СанПиН, техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	Минус 2	

### 3.2.7. Показатели работника, замещающего должность **заведующего хозяйством** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей ДОУ	От 0,5 до 1	
2	Положительная динамика в укреплении материально-технической базы	От 0,5 до 1	
3	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	От 0,5 до 1	
4	Экономия лимитов потребления электрической и тепловой энергии, воды и водоотведения	От 0,5 до 2	
5	Обучение сотрудников ДОУ вопросам антитеррористической, пожарной безопасности, охраны труда 100%	От 0,5 до 2	
6	Организация работы по обеспечению условий доступности для инвалидов объекта и предоставляемых услуг	От 0,5 до 2	
7	Осуществление контроля за хозяйственным состоянием и санитарным обслуживанием ДОУ	От 0,5 до 1	
8	Своевременное заключение договоров с обслуживающими компаниями и на поставку	От 0,5 до 1	

	продуктов питания		
9	Организация текущего, косметического ремонта	От 0,5 до 1	
10	Руководство работами по благоустройству, озеленению, своевременной очистки снега на территории ДОУ	От 0,5 до 1	
11	Работа с сайтами (официальный сайт ДОУ, zakupki.gov.ru, bus.gov.ru, «Сетевой город. Образование», «Е-услуги», Меркурий и др.)	От 0,5 до 1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Оперативность и качество выполнения работ по устранению технических неполадок	От 0,5 до 1	
2	Инвентарный учет имущества ДОУ и своевременная инвентаризация имущества	От 0,5 до 1	
3	Отсутствие замечаний муниципальной комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году	От 0,5 до 1	
4	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностных обязанностей) выданных ДОУ	От 0,5 до 1	
5	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
6	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники и др.)	1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	
3	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Минус 2	За каждое предписание
4	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	

### 3.2.8. Показатели работника, замещающего должность **кладовщика** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Отсутствие замечаний по учету и хранению продуктов питания в ДОУ	От 0,5 до 1	

2	Участие в планировании закупок и подготовке документации на поставку продуктов питания	От 0,5 до 1	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, предоставление материалов, выполнение поручений, бережное отношение к электроприборам, спецодежде, мебели и др.)	От 0,5 до 1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Обеспечение санитарного режима в складских помещениях и своевременное принятие решений по устранению санитарных нарушений.	От 0,5 до 1	
2	Отсутствие замечаний муниципальной комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году	От 0,5 до 1	
3	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностных обязанностей) выданных ДООУ	От 0,5 до 1	
4	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДООУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
5	Участие в мероприятиях, проводимых в ДООУ (утренники, конкурсы и др.)	1	
6	Своевременное и качественное проведение текущих, капитальных и косметических ремонтов складских помещений.	от 0,5 до 1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	
3	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Минус 2	За каждое предписание

### 3.2.9. Показатели работника, замещающего должность **повара** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов,	От 0,5 до 1	

	рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами		
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников. Содержание рабочего места и спецодежды, приточно-вытяжной вентиляции в надлежащем санитарном состоянии	От 0,5 до 1	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): -сохранность оборудования, приборов, материалов и т.д.; - отсутствие битой и колотой посуды; - бережное отношение к электроприборам, спецодежде, мебели; - экономия лимитов электрической и тепловой энергии, потребления воды и водоотведения	От 0,5 до 1	
4	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи блюд, температурного режима)	1	
5	Отсутствие жалоб на качество блюд	1	
6	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	1	
7	Участие работника в подготовке к новому учебному году	От 0,5 до 1	
8	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
9	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники и др.)	1	
10	Отсутствие замечаний муниципальной комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году	От 0,5 до 1	
11	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностных обязанностей) выданных ДОУ	От 0,5 до 1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции) не выполненные своевременно	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы со стороны родителей на качество приготовленной пищи. Наличие замечаний со стороны администрации ДОУ	Минус 2	

3	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	
---	--	---------	--

### 3.2.10. Показатели работника, замещающего должность **кухонного работника** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Участие работника в подготовке к новому учебному году	От 0,5 до 1	
2	Отсутствие жалоб на качество работы со стороны сотрудников и администрации ДООУ	От 0,5 до 1	
3	Отсутствие замечаний и нарушений норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, СанПиН	От 0,5 до 1	
4	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников. Содержание рабочего места и спецодежды, приточно-вытяжной вентиляции в надлежащем санитарном состоянии	От 0,5 до 1	
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): -сохранность оборудования, приборов, материалов и т.д.; - отсутствие битой и колотой посуды; - бережное отношение к электроприборам, спецодежде, мебели; - экономия лимитов электрической и тепловой энергии, потребления воды и водоотведения	От 0,5 до 1	Динамика расходования энергоресурсов в ДООУ за отчетный период
6	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДООУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
7	Участие в мероприятиях, проводимых в ДООУ (утренники и др.)	1	
8	Отсутствие замечаний муниципальной комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году	От 0,5 до 1	
9	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностных обязанностей) выданных ДООУ	От 0,5 до 1	
<b>Критерии, понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Нарушение норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	

2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	
3	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Минус 2	За каждое предписание

**3.2.11. Показатели работника, замещающего должность дворника в дошкольном образовательном учреждении**

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Высокий уровень санитарного состояния территории ДОУ	От 0,5 до 1	
2	Соблюдение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	От 0,5 до 1	
3	Работа по благоустройству и озеленению территории: уход за деревьями, побелка стволов, обрезание сухих веток, покос травы, своевременный полив цветников	От 0,5 до 1	
2	Отсутствие случаев травматизма вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1	
3	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения и родителей по содержанию территории	1	
4	Обеспечение сохранности рабочего инвентаря	1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции) не выполненные своевременно	Минус 2	
2	Травматизм в следствии ненадлежащего содержания территории ДОУ	Минус 2	
3	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	

**3.2.12. Показатели работника, замещающего должность рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в дошкольном образовательном учреждении**

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Высокий уровень технического обслуживания здания, сооружений, оборудования	От 0,5 до 1	
2	Своевременное и качественное исполнение заявок на ремонт	От 0,5 до 1	
3	Отсутствие случаев травматизма вследствие надлежащего исполнения своих	1	



	должностных обязанностей		
4	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения и родителей на техническое обслуживание здания	1	
5	Обеспечение сохранности рабочего инструмента	1	
6	Участие в работе по благоустройству территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
7	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники, конкурсы и др.)	1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции) не выполненные своевременно	Минус 2	
2	Случаи травматизма вследствие ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей	Минус 2	
3	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	
4	Наличие замечаний со стороны администрации ДОУ	Минус 2	

### 3.2.13. Показатели работника, замещающего должность **рабочего по стирке и ремонту одежды** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды и мягкого инвентаря. Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	От 0,5 до 1	
2	Качественный и своевременный ремонт белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря. Вышивка меток на белье и полотенцах	От 0,5 до 1	
3	Соблюдение графика выдачи и смены постельного белья, полотенец, многоразовых салфеток, скатертей, спецодежды, многоразовых масок	От 0,5 до 1	
4	Качественное ведение отчетной документации и отчетности	От 0,5 до 1	
5	Отсутствие замечаний и нарушений норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	От 0,5 до 1	
6	Обеспечение сохранности и продление срока службы имущества и оборудования ДОУ	От 0,5 до 1	
7	Участие в работе по благоустройству территории учреждения: оформление	От 0,5 до 1	

	территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.		
8	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники, конкурсы и др.)	1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции) не выполненные своевременно	Минус 2	
2	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	
3	Наличие замечаний со стороны администрации ДОУ, обоснованные жалобы	Минус 2	

### 3.2.14. Показатели работника, замещающего должность **сторожа** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Обеспечение сохранности здания, имущества и оборудования ДОУ	От 0,5 до 1	
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, своевременное оповещение руководства и спец.служб	От 0,5 до 1	
3	Отсутствие замечаний и нарушений норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	От 0,5 до 1	
4	Качественное ведение документации (журнал приема и сдачи дежурства)	От 0,5 до 1	
5	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	От 0,5 до 1	
6	Выполнение разовых поручений	От 0,5 до 1	
7	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
8	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники, конкурсы и др.)	1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Порча (потеря) имущества ДОУ во время дежурства	Минус 2	
2	Нарушение норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	
3	Наличие замечаний со стороны администрации ДОУ, обоснованные жалобы	Минус 2	

### 3.2.15. Показатели работника, замещающего должность **делопроизводителя** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество	Примечание
---	--------------------------	------------	------------

		баллов	
<b>Интенсивность и высокие результаты</b>			
1	Оперативное оформление информации по запросам (в т.ч. вышестоящих организаций)	От 0,5 до 1	
2	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя ДОУ по делопроизводству	От 0,5 до 1	
3	Работа с сайтами (официальный сайт ДОУ, zakupki.gov.ru, bus.gov.ru, «Сетевой город. Образование», «Е-услуги» и др.)	От 0,5 до 1	
4	Оказание помощи в ведении делопроизводства сотрудникам учреждения	От 0,5 до 1	
<b>Качество выполняемых работ</b>			
1	Качество подготовки, правильность составления, согласования и оформления документов	От 0,5 до 1	
2	Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	От 0,5 до 1	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое ведение личных дел сотрудников и воспитанников, своевременное заполнение и ведение карточек Т-2, своевременная подготовка выплатных дел, отсутствие ошибок при составлении писем, отчетов и др. документов и т.д.)	От 0,5 до 1	
4	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
5	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники, конкурсы и др.)	1	
<b>Критерии, понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Нарушение норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 2	
3	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Минус 2	За каждое предписание

### 3.2.16. Показатели работника, замещающего должность **оператора котельной** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях котельной	От 0,5 до 1	
2	Ремонт котла (в случае необходимости)	2	

3	Поддержание в помещениях ДОУ температурного режима в соответствии с СанПиН	От 0,5 до 1	
4	Ответственное отношение к сохранности рабочего инструмента	0,5	
5	Соблюдение установленных лимитов потребления топлива	1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			
1	Наличие замечаний со стороны администрации ДОУ, обоснованные жалобы	Минус 2	
2	Замечания по температурному режиму в помещениях ДОУ	Минус 2	
3	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	

### 3.2.17. Показатели работника, замещающего должность **уборщика служебных помещений** в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов	Примечание
1	Проведение внеплановых генеральных уборок	От 0,5 до 1	Приказы администрации о проведении внеплановой генеральной уборки
2	Организация обеспечения сохранности хозяйственного и уборочного инвентаря, имущества, его пополнение	От 0,5 до 1	
3	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН, оперативное извещение руководителя или заведующего хозяйством об имеющихся недоставках	От 0,5 до 1	
4	Экономное расходование воды и электроэнергии	От 0,5 до 1	
5	Отсутствие замечаний и нарушений норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	От 0,5 до 1	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины(ведение журналов генеральных уборок и др.)	От 0,5 до 1	
7	Участие в работе по облагораживанию территории учреждения: оформление территории ДОУ, участков групп, субботниках, оформление цветочных клумб, уборка снега и др.	От 0,5 до 1	
8	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (утренники, конкурсы и др.)	1	
9	Подготовка ДОУ к началу учебного года	От 0,5 до 1	
<b>Критерии понижающие уровень стимулирования</b>			

1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции) не выполненные своевременно	Минус 2	
2	Нарушение норм СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Минус 2	
3	Наличие замечаний со стороны администрации ДОУ, обоснованные жалобы	Минус 2	

3.3. Руководитель учреждения формирует показатели эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) для работников учреждения с учетом всех должностей, отмеченных в штатном расписании учреждения (учитывая показатели, отмеченных в пункте 3.2. данного Положения).

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

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

3.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения является, представленная комиссии работником учреждения, информация о достижении установленных показателей с подтверждающими документами в срок не позднее 30 дней до окончания срока действия предыдущей оценки. Оценка результативности и качества труда работников учреждения согласуется комиссией в течение 5 рабочих дней с момента начала работы комиссии.

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

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

3.7. Оценка профессиональной деятельности работников учреждения производится по итогам определенного периода работы (календарный год, учебный год, полугодие, квартал). Данная оценка является основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (за достигнутые результаты работы) в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение). В целях недопущения конфликта интересов, в случае если работник, является членом комиссии и происходит оценка эффективности его деятельности, то в этом случае на время проведения оценки личных результатов он выводится из состава комиссии и не присутствует во время обсуждения информации по оценке эффективности его работы.

Комиссия в установленный срок оформляет на каждого работника учреждения оценочный лист по следующей форме:

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

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

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию или к руководителю учреждения.

3.10. Оценочные листы с результатами оценки эффективности работников учреждения хранятся до времени следующей оценки, согласно установленным в Учреждения срокам.

3.11. По итогам издаётся приказ об утверждении количества баллов работникам Учреждения исходя из выполненных целевых показателей эффективности работы. На основании утверждённого количества баллов в соответствии с Положением работнику учреждения устанавливается размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы).

Достигнутые работником учреждения Целевые показатели, закрепляются дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

3.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего

характера за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленным локальным нормативным актом учреждения.

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

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла работника;

Б - количество баллов;

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

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

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

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 20 «Ласточка»

**Перечень доплат за дополнительно возложенные  
на педагогических и руководящих работников обязанности**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	30
2. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
3. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15

**Примечания:**

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



### Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Учреждения, осуществляющие Образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного Профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных

		<p>машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими</p>
--	--	--

		структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные учреждения высшего образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные учреждения со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой,

	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе

		(обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--	--

**Примечание.**

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

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

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям учреждения дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

---