

ПРИНЯТО

Общим собранием  
МБДОУ ДС с.Грабово  
Протокол №4 от 25.11.2024

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий  
МБДОУ ДС с.Грабово  
Т.В. Паутова  
Приказ от 25.11.2024 № 76/1-од



СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Профсоюзного комитета  
М.А. Ургина *Ургина*

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ ДС с.Грабово**

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ ДС с.Грабово (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МБДОУ ДС с.Грабово (далее - образовательная организация), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол №11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО «О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области, Постановлением Правительства Пензенской области от 24.04.2024 №261-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с последующими изменениями), **Постановлением администрации Бессоновского района Пензенской области от 25.11.2024 № 1445 « О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Бессоновского района, утвержденное Постановлением администрации Бессоновского района Пензенской области от 13.09.2023 № 962»** и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня **вступления в силу** Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (100 рублей)

Система оплаты труда работников образовательной организации обеспечивает:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее **минимального размера оплаты труда**, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении должности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и

(или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

При расчёте доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ, определённые, как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии оплаты) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный год.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объёмы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в образовательной организации регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, **Единым тарифно-квалификационным справочником** работ и профессий рабочих, **Единым квалификационным справочником** должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

## 2. Порядок расчета заработной платы работников образовательной организации

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностной оклад руководителя;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от специфики работы в образовательных организациях; уровня управления (для руководителей образовательных организаций)

- компенсационные выплаты;

- доплаты за дополнительные виды и объёмы работы;

- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются коллективным договором (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения

представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

### **Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательной организации рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях (**приложение N 5**);

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 (**приложение N 1**).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника  $O_{\Phi}^{п.р}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций по следующей формуле:

$$O_{\Phi}^{п.р} = \frac{O_{д}^{п.р} \cdot \Phi_{н}}{N_{чс}} + 100$$

где

$O_{\Phi}^{п.р}$  - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{п.р}$  - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации;

$\Phi_{н}$  - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$  - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

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

2.9. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в **приложении N7**.

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.11. Заработная плата руководителя образовательной организации и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностной оклад главного бухгалтера образовательной организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Отнесение образовательной организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, 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, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя Учреждения устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

принимается Управлением образования Бессоновского района Пензенской области и оформляется правовым актом.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Управления образования Бессоновского района Пензенской области.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.13. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации, *персональных повышающих коэффициентов* (приложение №5).

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в **приложении N2**.

2.14. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{УВП}} = O_{\text{д}}^{\text{УВП}} + B^{\text{УВП}} + C^{\text{УВП}}$$

$Z_{\text{УВП}}$  - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{\text{УВП}}$  - оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{\text{УВП}}$  - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{\text{УВП}}$  - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП

### **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.15. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в **приложении N3**.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным

квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (**ЕТКС**), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.16. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом **Единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в **общих положениях** Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных **постановлением** Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.17. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{д}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + C^{\text{раб}},$$

где

$Z_{\text{раб}}$  - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{\text{раб}}$  - оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$  - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{\text{раб}}$  - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

#### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.18. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (**приложение №6**), (приложение №8)

В образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (**приказ** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

#### **Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы**

2.20. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.21. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

#### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.22. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых образовательная организация является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.23. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

#### **Порядок расчета стимулирующих выплат**

2.24 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение № 4)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), 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.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации применяются следующие направления для показателей и критериев оценки эффективности деятельности (**Приложение №9**):

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия

оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

### **Другие вопросы оплаты труда**

2.25. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного базового (должностного) оклада с учетом фонда заработной платы в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.26. Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

## **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций**

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.2. При формировании проекта бюджета Бессоновского района Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Бессоновского района Пензенской области с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
- стимулирующей части.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Бессоновского района Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания

муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Пензенской области.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям государственных услуг.

3.4. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Приложение N 1**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ ДС с.Грабово**

**оклады (ставки) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации**

(в соответствии с **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень		

	инструктор по физической культуре	14157
	музыкальный руководитель	14157
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	15328
	педагог-психолог	15328
4 квалификационный уровень		
	старший воспитатель	15949
	учитель-логопед (логопед)	15949

**Приложение N 2**  
к **Положению**  
о системе оплаты труда работников  
МБДОУ ДС с.Грабово

**оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**

(в соответствии с **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень		
	<i>делопроизводитель, секретарь</i>	12975
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>		

2 квалификационный уровень		
	заведующий хозяйством	14173
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	15487
3 квалификационный уровень	бухгалтер	15487

**оклады работников образовательной организации по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

(в соответствии с **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
I квалификационный уровень	помощник воспитателя	12597

**Приложение N 3  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБДОУ ДС с.Грабово**

**оклады прочих работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам**

(в соответствии с **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
I квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Сторож (вахтер)	12229

	Уборщик служебных помещений	12229
	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	12229
	Машинист по стирке и ремонту белья	12229
	дворник	12229
	кладовщик	12229
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Повар	12975

**Приложение N 4**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ ДС с.грабово**

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980

свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

**Приложение N 5**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ ДС с.Грабово**

**коэффициенты специфики работы**  
**(применяемые по профессиональным квалификационным группам при**  
**установлении окладов и ставок работников образовательных организаций с учетом**  
**специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в**  
**зависимости от их типов или видов)**

Показатели специфики работы	коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
<b>Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности</b>	<b>0,25</b>
<b>Работа с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья</b>	
- педагогические работники	<b>0,2</b>
- прочие работники	0,15
Работа специалистов в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	0,2
<b>Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы</b>	<b>В соответствии со ст. 152 ТК РФ</b>

В случаях, когда работники образовательной организации имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

**Персональные повышающие коэффициенты  
(применяемые по профессиональным квалификационным группам (должностям)  
при установлении окладов и ставок работников образовательных организаций**

Должность работника, показатели деятельности	коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Заведующий хозяйством- за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности по осуществлению контроля за бесперебойной деятельностью, санитарно-профилактических мероприятий во время осуществления образовательного процесса по адресам: МБДОУ ДС с.Грабово, ул. Лесная ,31 а, МБДОУ ДС с.Грабово, ул. Западная поляна,10	0,6
Делопроизводитель- за сложность и важность, степень самостоятельности и ответственности при осуществлении кадровой деятельности, воинского учета, деятельности по обеспечению мер социальной поддержки участникам образовательного процесса (ЕСИА), по адресам: МБДОУ ДС с.Грабово, ул. Лесная ,31а; МБДОУ ДС с.Грабово, ул. Западная поляна,10	0,6
Ст. воспитатель- за обеспечение руководства МБДОУ ДС с.Грабово, ул. Западная поляна,10	0,6
Ст. воспитатель, - за сложность и степень самостоятельности при осуществление деятельности уполномоченного по ОТ и безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса	0,4
Ст. воспитатель, педагог-психолог, воспитатель- за сложность и важность выполняемой работы по организации открытых и общедоступных информационных ресурсов (платформа «СФЕРУМ», Госпаблик «ВКонтакте» на информационно-коммуникационной платформе «СФЕРУМ»)	0,5
По должности «воспитатель», «педагог-психолог», «инструктор по физической культуре» за важность и сложность при организации образовательного процесса	0,2

Приложение №6  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МБДОУ ДС с.Грабово

**Перечень выплат  
работникам образовательной организаций за работу в условиях труда,  
отклоняющихся от нормальных**

Виды работ	основание
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	в соответствии со статьей 154 ТК РФ
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со <b>статьей 153</b> Трудового кодекса Российской Федерации
За сверхурочную работу	В соответствии со <b>ст. 152, 99</b> ТК РФ
Женщинам, работающим в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них	В соответствии со ст.263.1 ТК РФ

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;	

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра

**Приложение N7**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ ДС с.Грабово**

**Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательной организации (группах) и выплат стимулирующего характера носящие обязательный (постоянный) характер за установленную норму часов педагогической работы в неделю) на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

**Приложение №8**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ ДС с.Грабово**

**Перечень и размеры компенсационных выплат работникам**  
**МБДОУ ДС с.Грабово**  
за расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работы, за работу по совмещению должностей

Должность	Наименование выплаты	(%) от заработной платы в соответствии с тарификацией	Периодичность
Помощник воспитателя, машинист по стирке белья,	-за исполнение обязанностей помощника воспитателя	50% от заработной платы помощника воспитателя за отработанные дни	На время отсутствующего работника
Помощник воспитателя, заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений	- за исполнение обязанностей машиниста по стирке белья	50% от заработной платы машиниста по стирке белья за отработанные дни	На время отсутствующего работника
Машинист по стирке белья, повар, заведующий хозяйством, помощник воспитателя	-за исполнение обязанностей уборщика служебных помещений (1 ставка-500м <sup>2</sup> убираемой площади), фактически: -на 1 здание (300м <sup>2</sup> убираемой площади)- 0,6 ставки, - на 150м <sup>2</sup> убираемой площади-0,3 ставки	50% ,100% (в соответствии с объемом выполняемых работ) от заработной платы уборщика служебных помещений за отработанные дни	На время отсутствующего работника

Делопроизводитель	- за исполнение обязанностей бухгалтера (0,5 ст)	100% от заработной платы бухгалтера за отработанные дни	На время отсутствующего работника
ст.воспитатель, гл.бухгалтер, заведующий хозяйством	- за исполнение обязанностей делопроизводителя	50% от заработной платы делопроизводителя за отработанные дни	На время отсутствующего работника
Повар, Заведующий хозяйством, бухгалтер	-за исполнение обязанностей кладовщика	30%, 70% (в соответствии с объемом выполняемых работ) от заработной платы кладовщика за отработанные дни	На время отсутствующего работника
Повар, помощник воспитателя	За исполнение обязанностей временно отсутствующего повара(0,25;0,33;0,5ст.)	25 %, 33,33%,50% от заработной платы повара (с учетом объема выполняемых работ) за отработанные дни	На время отсутствующего работника
помощник воспитателя, машинист по стирке белья, повар, заведующий хозяйством	- За исполнение обязанностей дворника	50% от заработной платы дворника за отработанные дни	На время отсутствующего работника
дворник	- за исполнение обязанностей рабочего КОЗ (0,6 ст.)	100%. от заработной платы рабочего (КОЗ) за отработанные дни	На время отсутствующего работника
Помощник воспитателя, делопроизводитель	- за исполнение обязанностей заведующего хозяйством (контроль исправности оборудования, освещения, системы отопления, канализации)	50%,100% от заработной платы заведующего хозяйством (с учетом объема выполняемых работ) за отработанные дни	На время отсутствующего работника
ст.воспитатель, гл.бухгалтер	- за исполнение обязанностей заведующего ДОО	10%, 30% от должностного оклада заведующего ДОО (с учетом объема выполняемых работ).	на время отсутствия заведующего ДОО (лист нетрудоспособности, отпуск)
бухгалтер	- За исполнение обязанностей гл.бухгалтера ДОО	10%, 30% от должностного оклада гл. бухгалтера (с учетом объема выполняемых работ).	на время отсутствия гл. бухгалтера ДОО (лист нетрудоспособности, отпуск)

**Приложение №9**  
к **Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**МБДОУ ДС с.Грабово**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для  
стимулирующих выплат**

Таблица №1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старших  
воспитателей, воспитателей

п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Максимальный балл
1	Успешная реализация федеральных и региональных проектов, технологий способствующая достижению коллективных результатов	<b>Реализация национального проекта</b> «Демография», «Образование»: проекты «Успех каждого ребенка» «Поддержка общественных инициатив» «Воспитатель будущего» «Цифровая образовательная среда» «Поддержка семей имеющих детей» «Социальная активность» <b>Региональные проекты и технологии:</b> «Культурная суббота» «А мы из Пензы! Наследники победителей» «Элементарная математика в ДОО» «Здоровый дошкольник» «Дошкольника о родном крае» «ПРОчтение»	Национальный проект 6 баллов  Региональный проект или технология 4 балла	10
2	Результативное участие педагогов в	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный	9

	профессиональн х конкурсах		уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	
3	Результативное участие воспитанников в конкурсах различных уровней, фестивалях, соревнованиях	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов Портфолио детей	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
4	Публичное представление передового педагогического опыта	Результативное участие научно-практических конференциях и педагогических салонах в режиме on-line, вебинарах(не менее 1 раза в квартал)	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
Максимальное количество баллов				37

Таблица №2

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкальных руководителей

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Максимальный балл
1	Успешная реализация федеральных и региональных проектов, технологий способствующая достижению коллективных результатов	<b>Реализация национального проекта</b> «Демография», «Образование»: проекты «Успех каждого ребенка» «Поддержка общественных инициатив» «Воспитатель будущего» «Цифровая образовательная среда» «Поддержка семей имеющих детей» «Социальная активность» <b>Региональные проекты и технологии:</b> «Культурная суббота» «А мы из Пензы! Наследники победителей» «Элементарная математика в ДОО» «Здоровый дошкольник» «Дошкольникам о родном крае» «ПРОчтение»	Национальный проект 6 баллов  Региональный проект или технология 4 балла	10
2	Результативное	Наличие грамот, дипломов,	Муниципальный	9

	участие педагогов в профессиональных конкурсах	благодарственных писем, сертификатов	уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	
3	Результативное участие воспитанников в конкурсах различных уровней, фестивалях, соревнованиях	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов Портфолио детей	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
4	Публичное представление передового педагогического опыта	Результативное участие в научно-практических конференциях и педагогических салонах в режиме on-line, вебинарах (не менее 1 раза в квартал)	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
Максимальное количество баллов				37

Таблица №3

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инструктора по ФК

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Максимальный балл
1	Успешная реализация федеральных и региональных проектов, технологий способствующая достижению коллективных результатов	<p><b>Реализация национального проекта «Демография», «Образование»:</b>            проекты «Успех каждого ребенка»            «Поддержка общественных инициатив»            «Воспитатель будущего»            «Цифровая образовательная среда»            «Поддержка семей имеющих детей»            «Социальная активность»            «Спорт норма жизни»</p> <p><b>Региональные проекты и технологии:</b>            «Культурная суббота»            «А мы из Пензы! Наследники победителей»            «Элементарная математика в ДОО»            «Здоровый дошкольник»            «Дошкольника о родном крае»            «ПРОчтение»</p>	<p>Национальный проект 6 баллов</p> <p>Региональный проект или технология</p>	10

			4 балла	
2	Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
3	Результативное участие воспитанников в конкурсах различных уровней, фестивалях, соревнованиях	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов Портфолио детей	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
4	Публичное представление передового педагогического опыта	Результативное участие научно-практических конференциях и педагогических салонах в режиме on-line, вебинарах(не менее 1 раза в квартал)	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
Максимальное количество баллов				37

Таблица №4

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Максимальный балл
1	Успешная реализация федеральных и региональных проектов, технологий способствующая достижению коллективных результатов	<b>Реализация национального проекта</b> «Демография», «Образование»: проекты «Успех каждого ребенка» «Поддержка общественных инициатив» «Воспитатель будущего» «Цифровая образовательная среда» «Поддержка семей имеющих детей» «Социальная активность» «Спорт норма жизни» <b>Региональные проекты и технологии:</b> «Культурная суббота» «А мы из Пензы! Наследники победителей»	Национальный проект 6 баллов	10

		«Элементарная математика в ДОО «Здоровый дошкольник» «Дошкольника о родном крае» «ПРОчтение»	Региональный проект или технология 4 балла	
2	Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
3	Результативное участие воспитанников в конкурсах различных уровней, фестивалях, соревнованиях	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов Портфолио детей	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
4	Публичное представление передового педагогического опыта	Результативное участие научно-практических конференциях и педагогических салонах в режиме on-line, вебинарах(не менее 1 раза в квартал)	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
Максимальное количество баллов				37

Таблица №5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога -психолога

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы	Максимальный балл
1	Успешная реализация федеральных и региональных проектов, технологий способствующая достижению коллективных результатов	<b>Реализация национального проекта</b> «Демография», «Образование»: проекты «Успех каждого ребенка» «Поддержка общественных инициатив» «Воспитатель будущего» «Цифровая образовательная среда» «Поддержка семей имеющих детей» «Социальная активность» <b>Региональные проекты и технологии:</b> «Культурная суббота»	Национальный проект 6 баллов	10

		«А мы из Пензы! Наследники победителей» «Элементарная математика в ДОО «Здоровый дошкольник» «Дошкольника о родном крае» «ПРОчтение»	Региональный проект или технология 4 балла	
2	Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
3	Результативное участие воспитанников в конкурсах различных уровней, фестивалях, соревнованиях	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов Портфолио детей	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
4	Публичное представление передового педагогического опыта	Результативное участие научно-практических конференциях и педагогических салонах в режиме on-line, вебинарах(не менее 1 раза в квартал)	Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 4 балла	9
	Максимальное количество баллов			37

Таблица №6

**Карта самооценки деятельности педагога для расчета ежемесячных стимулирующих выплат**

(предоставляется 2 раза в год: в январе за период работы с июля по декабрь, в июле за период работы с января по июнь)

(ФИО старшего воспитателя, воспитателя, музыкального руководителя, учителя-логопеда)

№ п/п	Показатели	Критерии	самооценка	Оценка комиссии
1	Успешная реализация федеральных и региональных проектов, технологий способствующая достижению коллективных результатов	<p><b>Реализация национального проекта</b> «Демография», «Образование»: проекты «Успех каждого ребенка»</p> <p>«Поддержка общественных инициатив»</p> <p>«Воспитатель будущего»</p> <p>«Цифровая образовательная среда»</p> <p>«Поддержка семей имеющих детей»</p> <p>«Социальная активность»</p> <p><b>Региональные проекты и технологии:</b></p> <p>«Культурная суббота»</p> <p>«А мы из Пензы! Наследники победителей»</p> <p>«Элементарная математика в ДОО</p> <p>«Здоровый дошкольник»</p> <p>«Дошкольника о родном крае»</p> <p>«ПРОчтение»</p>		
2	Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов		
3	Результативное участие воспитанников в конкурсах различных уровней, фестивалях, соревнованиях	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов Портфолио детей		
4	Публичное представление передового педагогического опыта	Результативное участие научно-практических конференциях и педагогических салонах в режиме on-line, вебинарах (не менее 2 раз в полугодие)		
	количество баллов			

Таблица №7

Показатели и виды единовременного (разового) премирования по итогам работы

№ п/п	Показатели	премирование	
1	<p>-Высокий уровень удовлетворенности качеством дошкольного образования (более 80%) по результатам внутренней системы оценки качества образования ((ВСОК)</p> <p>- Победитель конкурса МБДОУ ДС с.Грабово</p> <p>- высокие показатели воспитанников, высокий уровень участия родителей ( более 80%) в акциях, проектах МБДОУ ДС с.Грабово)</p>	<p>по итогам конкурсов, акций, проектов ДОО, ВСОК</p>	<p>В соответствии с фондом стимулирующих выплат</p>
2	<p>- Качественная организация финансово-хозяйственной деятельности, обеспечение безаварийной работы инженерных и эксплуатационных систем образовательного учреждения, личный вклад в создание безопасных и комфортных условий, обеспечивающих непрерывный образовательный процесс</p> <p>-Качественное исполнение финансово-экономической деятельности, личный вклад в эффективное планирование и осуществление ПФХД, оперативное обеспечение электронного документооборота</p> <p>- Качественное выполнение работы по обработке персональных данных участников образовательного процесса, осуществление мероприятий по воинскому учету, оперативное обеспечение электронного документа оборота</p> <p>- Качественная и своевременная организация работ по благоустройству территории МБДОУ ДС с.Грабово, личный вклад в создание безопасных и комфортных условий, обеспечивающих непрерывный образовательный процесс</p> <p>-Качественная и своевременная организация работ по обеспечению санитарно-гигиенических норм, личный вклад в создание безопасных и комфортных условий, обеспечивающих непрерывный образовательный процесс</p>	<p>По итогам квартала, года</p>	
3	<p>Выполнение важных и срочных работ</p>	<p>По факту</p>	