

СОГЛАСОВАНО
председатель профгруппы
_____ **Н.В. Горюшина**

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
от **30.10.2020** года №144-о/п

« _____ » _____



Подпись верна

Положение
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №23» г. Заволжья

2020 г.

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Нижегородской области от 22.02.2018г.г. № 123 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468», а также «Положением об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального района, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области», утверждённое постановлением администрации Городецкого муниципального района от 28.03.2014г. № 844 (в ред. постановлений администрации Городецкого района Нижегородской области от 30.04.2014 N 1251, от 08.09.2014 N 2830, от 26.12.2014 N 4206, от 14.09.2015 N 1895, от 26.08.2016 N 1741, от 21.09.2016 N 1914, от 03.05.2017 N 1004, от 25.09.2017 N 2396, от 02.08.2019 г. №2254, от 21.01.2020 г. №95, от 27.10.2020г. №3075) (далее – Положение) .

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №23»

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников организаций 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.

Отраслевая система оплаты труда работников организаций носит открытый характер и 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 и нормативными правовыми актами Городецкого муниципального района.

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организаций, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты

компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются 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.

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

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

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 и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Городецкого района и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района Нижегородской области от 17.10.2008г. №3321;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Городецкого района;

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

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

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

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по

профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

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

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

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, а также в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

Учредитель организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества воспитанников и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Городецкого муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. 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.

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

2.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно 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 3 июля 2008 года N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н.

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

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

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка 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.

2.5. 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 Учреждения 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 муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого района, а также иных муниципальных организаций Городецкого района, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального

района " 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).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя 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.

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

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

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

Б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

В) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

Г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

Д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении 3 "Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, пять месяцев, полугодие, 9 месяцев, год, выполнение определенной работы в условиях предупреждения распространения различных инфекций, а также иных сложных санитарно-эпидемиологических условиях, сложных технических условиях функционирования Учреждения, восстановительных работ в Учреждении, к праздничным датам – 23 февраля и 8 марта, день России-12 июня, день Учителя, юбилейным датам – 55-летие, 60-летие, 65-летие и 70-летие и т.д. Учреждения, юбилейным датам в Российской Федерации).

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-

квалификационным справочникам, при замещении должностей временно отсутствующего работника. 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 работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого района, а также иных муниципальных организаций Городецкого района, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района" к настоящему Положению).

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

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

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

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

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика;

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

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет

засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, работников, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.9.13. Руководители Учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических 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 организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителем Учреждения.

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

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

2.10.1. 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.

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

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

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов

за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.10.5. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.6. Педагогическая работа руководителя и других работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, 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.

2.10.7. Норма часов педагогической работы педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

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

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

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.11.3. За время работы в период отмены образовательной деятельности (образовательного процесса) воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также руководителя, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций 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;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы воспитателей определяется путем деления должностного оклада воспитателя или 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 педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, 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 заместителя) определяется управлением образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Городецкого муниципального района от 2 мая 2017 года №990 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

Министерство образования Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации (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 N 922.

По вновь созданной организации в течение первого года ее 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 организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы организации.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

3.5. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем Учреждения, за счет бюджетных средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения. Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

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

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

Для руководителей организации – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утвержденном министерством образования Нижегородской области;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы».

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" 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 за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами донной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утвержденным постановлением администрации Городецкого муниципального района от 2 мая 2017 года №991.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие

качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

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. Педагогическая работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия руководителя Учреждения.

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

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

Приложение 1

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №23»

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального района, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области»

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
Должности работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3 831	4 318	4 408

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.	Минимальный оклад <5>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6 861	4 565		7 821	696 ⁸	9 763
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9 304	7 621	5 072		8 692	662 ⁹	10 849
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9 768	8 002	5 326	8 073	9 127	145 ¹⁰	11 392
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	10 233	8 384	5 580		9 560	629 ¹⁰	11 934

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-

вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4096	4 615	4 711
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 322	4 869	4 968

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности "воспитатель" муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы»;

<1*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") государственных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации.;

1.5. Положением об оплате труда работников Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 N 446)

1.6 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
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее, в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого района Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам 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 организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

1.10. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" 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% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении 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, ведение сайта дошкольного учреждения, 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, выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ГО и ЧС, контрактного управляющего, ответственность при работе и ведении информационных систем, необходимость подготовки материалов, методических разработок, демонстрационного оборудования при организации мероприятий дошкольного, районного и областного значения; неблагоприятными условиями для здоровья педагога; спецификой образовательной программы учреждения, оказание логопедической помощи обучающимся и ведение документации по оказанию логопедической помощи, с учетом вклада педагога в реализацию образовательной работы.

Повышающий коэффициент за **высокую степень самостоятельности и ответственности** устанавливается за разработку и реализацию авторских программ, ООП и АОП, программ психолого-педагогического сопровождения, авторских разработок по оформлению развивающей предметной среды.

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

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

2.2. «Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень	1,04	6 308

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

за выслугу лет:

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

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

2.4. Положением об оплате труда для работников ПКГ общеотраслевых 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 размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не

образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении 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: 4 466 руб.».

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

«Размер минимальной ставки заработной платы: 5 065 руб.».

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4 466 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: 5 065 руб.			
1	5	Повар	1,11

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 организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих

коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

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

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

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

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

Приложение 2

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №23»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в Учреждении, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	15 - 20
2	За работу в Учреждении, имеющем группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	руководителю	20
	работникам, непосредственно занятым в таких группах	20

1.2. 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 организации 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 данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

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

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

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 ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, 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 одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени,	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

	установленного графиками работ, является сверхурочной работой	
--	---	--

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

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

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

1.8. Доплата за увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, замещение должностей без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы, замещения должностей, возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Перечень, размер и срок доплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения от должностного оклада работника или в денежном выражении с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение 3

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №23»

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №23» (далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад №23» (далее - Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в Учреждении.

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

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы,

предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Учреждения.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего за **интенсивность и высокие результаты работы** предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за **качество выполняемых работ** предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация ИПРА, ведение работы по оказанию логопедической помощи воспитанникам, программ профилактического и оздоровительного характера, с детьми, требующими повышенного внимания, оформление документации психолого-педагогического консилиума (ППК) и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за **выполнение конкретной работы** предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, также в условиях предупреждения распространения инфекций, различной заболеваемости с соблюдением необходимых санитарно-эпидемиологических мероприятий; техническую работу, необходимую для безопасного функционирования Учреждения; безопасное пребывание детей в Учреждении в условиях социального, техногенного, природного и экологического окружения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном Учреждении.

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

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

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

денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей Учреждения, заместителей руководителей производится только по основной должности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Приложение к приказу
управления образования и
молодёжной политики
от 25.11.2013 № 521/п

3.1. Перечень

показателей и механизм эффективности работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Городецкого муниципального района

№ п\п	Критерии оценки эффективности работы	Измерители	баллы
1	Эффективность реализации образовательной программы ДОУ Обеспечение наибольшего охвата услугами детского населения в соответствии с лицензионными условиями	Да	0-4
2	Освоение воспитанниками образовательных стандартов, сохранение контингента воспитанников на протяжении всего периода реализации программы (для УДО)	Да	0-15
3	Результаты участия в общегородских мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня	Да	0-10
4	Кадровое обеспечение	Да	0-5
5	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие, обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	Да	0-3
6	Развитие дополнительного образования в учреждении (для ДОУ)	Да	0-5
7	Обеспечение функционирования учреждения в течение всего календарного года	Да	0-4
8	Работа по сохранению здоровья воспитанников	Да	0-10
	Эффективность инновационной деятельности	Да	0-3
9	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.		
10	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	Да	0-9
11	Вклад в развитие региональной и муниципальных систем образования, реализацию целевых программ, проектов	Да	0-10
12	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	Да	0-9

13	Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций)	Да	0-5
14	Наличие и организация деятельности государственно-общественных форм управления образовательным учреждением (попечительские и управляющие советы, советы учреждений и др., использование различных форм обеспечения открытости образования)	Да	0-3
15	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления ДООУ Наличие консультативных пунктов на базе учреждения для детей и родителей, не охваченных услугами учреждения, групп кратковременного пребывания (для ДООУ)	Да	0-5
16	Системность проведения «Дней открытых дверей», проведение совместных с родителями	Да	0-3
17	Эффективное расходование бюджетных средств	Да	0-7
18	Увеличение доли стимулирующей части ФОТ ДООУ	Да	0-5
19	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Да	0-7
20	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств	Да	0-5
21	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности ДООУ Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного учреждения	Да	0-3
22	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ДООУ	Да	0-3
23	Отсутствие кредиторской задолженности	Да	0-2
24	Выполнение всех финансово-хозяйственных полномочий учреждением в соответствии со статусом	Да	0-2
25	Безопасность участников образовательного процесса	Да	0-9
26	Уровень исполнительской дисциплины Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Да	0-5

При выставлении баллов предлагается руководствоваться изложенными ниже рекомендациями:

3.4.1. Эффективность реализации образовательной программы ОУ:

3.4.1.1. Обеспечение наибольшего охвата услугами детского населения в соответствии

с лицензионными условиями:

- отсутствие свободных мест в учреждении — 4 балла;
- наличие положительной динамики снижения количества пропущенных дето-дней, увеличение коэффициента посещаемости — 2 балла;
- уменьшение коэффициента посещаемости — 0 баллов.

3.4.1.2. Освоение воспитанниками образовательных стандартов, сохранение контингента

воспитанников на протяжении всего периода реализации программы (для УДО):

- результаты выпускников учреждения соответствуют требованиям к уровню образованности, что подтверждено государственной аккредитацией учреждения — 5 баллов;
- результаты обучения выпускников ДООУ в общеобразовательной школе не снижаются (остаются стабильными или повышаются) — 5 баллов;

- выпускники УДО продолжают образование в учреждениях той направленности, по которой занимались в УДО — 5 баллов;
- обеспечивается сохранность контингента воспитанников на протяжении всего срока реализации образовательной программы — 5 баллов;
- Максимальное количество баллов по данному направлению — 15.

3.4.1.3. Результаты участия в общегородских мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня:

- наличие призов муниципальных конкурсов — 2 балла;
- наличие призов областных мероприятий — 4 балла за каждого;
- наличие призов российских конкурсов и соревнований — 6 баллов за каждого;
- участие воспитанников во всех общегородских мероприятиях и акциях в соответствии с графиком проведения — 4 балла.
- Максимальное количество баллов по данному направлению — 10.

3.4.1.4. Кадровое обеспечение:

- полная укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие образовательному цензу, своевременное повышение квалификации и активное участие в аттестации, систематическое участие педагогов в научно-исследовательской, экспериментальной работе, конкурсах, конференциях — 5 балла;
- неполная укомплектованность педагогами и (или) неполное соответствие части из них образовательному цензу, не всегда своевременное повышение квалификации, есть случаи неподтверждения своих квалификационных категорий учителями в ходе аттестации, отказа от прохождения аттестации — 3 балла;
- некомплектованность образовательного учреждения педагогами и (или) несоответствие многих из них образовательному цензу, отсутствие системы повышения квалификации учителей и незначительное количество аттестованных на высшую, первую квалификационные категории педагогов (менее 50%) — 1 балл.

3.4.1.5. Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся):

- полностью соответствует — 3 балла;
- в целом соответствует — 2 балла;
- средний уровень соответствия — 1 балл;
- не соответствует — 0 баллов.

3.4.1.6. Развитие дополнительного образования в учреждении (для ДООУ), развитие дополнительных услуг, сверх реализуемой программы (для УДО и ДООУ):

- в детском саду организована деятельность не менее 2 объединений дополнительного образования (на платной или бесплатной основе) — 5 баллов;
- населению предлагаются дополнительные услуги (по содержанию, оздоровлению детей, продлению времени пребывания в ДООУ и т.д.) сверх реализуемой образовательной программы — 3 балла.

Максимальное количество баллов — 5.

3.4.1.7. Обеспечение функционирования учреждения в течение всего календарного года:

- доля воспитанников, охваченных разнообразными формами отдыха,

оздоровления

и занятости в каникулярный период в течение всего года, не ниже 70% — 3 балла;

- доля воспитанников, охваченных разнообразными формами отдыха, оздоровления и занятости в каникулярный период в течение всего года, ниже 50% — 1 балл;
- график отпусков педагогического персонала распределён пропорционально в течение всего календарного года — 2 балла.

Максимальное количество баллов — 4.

3.4.1.8. Работа по сохранению здоровья детей и подростков:

- снижение заболеваемости воспитанников, рост числа детей с I и II группами здоровья, показатели здоровья выше средних по муниципалитету — 8 баллов;
- отсутствие роста заболеваемости воспитанников, стабильный показатель числа детей с I и II группами здоровья, показатели здоровья совпадают или ниже средних по муниципалитету — 4 балла;
- показатели здоровья детей ниже средних по муниципалитету — 0 баллов;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса — 2 балла.

3.4.1.9. Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков:

1. отсутствие негативных проявлений — 4 балла;
2. наличие положительной динамики снижения негативных проявлений среди семей воспитанников (с т.зр. ущемления прав детей), разработанной и реализуемой системы мер, применяемых в учреждении — 2 балла;
3. отрицательная динамика негативных проявлений среди семей воспитанников (с т.зр. ущемления прав детей) и неэффективность мер по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних — 0 баллов.

3.4.2. Эффективность инновационной деятельности ОУ:

3.4.2.1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы:

- наличие инноваций системного характера — 2 балла;
- наличие инноваций локального характера — 1 балл.

3.4.2.2. Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций

и т.п.:

- организация и проведение более, чем 1 мероприятия муниципального уровня - 1 балл за каждое мероприятие;
- регионального уровня — 3 балла;
- межрегионального и федерального уровня — 5 баллов.

Общая сумма баллов по данному показателю не может превышать 9 баллов.

3.4.2.3. Вклад в развитие областной и муниципальной систем образования, реализацию целевых программ, проектов:

- образовательное учреждение является федеральной экспериментальной площадкой, принимает активное участие в реализации федеральных целевых программ и проектов, участвует в федеральных конкурсах — 5 баллов;
- образовательное учреждение является областной экспериментальной площадкой,

- участвует в конкурсах в рамках краевых целевых программ и проектов — 3 балла;
- руководитель образовательного учреждения участвует в разработке муниципальных целевых программ, активно работает в муниципальных общественных и методических объединениях, является частым участником мероприятий областного уровня — 2 балла.

3.4.2.4. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:

- международного уровня — 4 балла;
- федерального уровня — 3 балла;
- областного уровня — 2 балла;

3.4.2.5. Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций за отчётный период):

- наличие личных публикаций международного и всероссийского уровня — 3 балла;
- наличие личных публикаций областного уровня — 2 балла.

3.4.3. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления ОУ:

3.4.3.1. наличие и организация деятельности государственно-общественных форм управления образовательным учреждением (попечительские и управляющие советы, советы учреждений и др., использование различных форм обеспечения открытости образования):

- в учреждении создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением, она имеет право на участие в распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников, разработано Положение, руководитель образовательного учреждения систематически предоставляет публичный отчет — 3 балла;
- в учреждении идет процесс создания государственно-общественной формы управления, публичный отчет систематически размещается — 1 балл;
- отсутствие государственно-общественной формы управления — 0 баллов.

3.4.3.2. Наличие консультативных пунктов на базе учреждения для детей и родителей, не охваченных услугами учреждения, групп кратковременного пребывания (для ДОУ):

- сформированы и активно работают пункты оказания помощи детям и их родителям, группы кратковременного пребывания — 2 балла;
- опыт работы пункта или групп систематически обобщается на уровне муниципалитета, достаточная информированность населения о данной работе - 2 балла.

3.4.3.3. Системность проведения «Дней открытых дверей», проведение совместных с родителями и общественностью мероприятий:

- «Дни открытых дверей» проводятся, являются средством общения для родителей и педагогов, способом обмена информацией и опытом — 2 балла;
- Проявляется активность в предоставлении площадок учреждения для проведения городских методических мероприятий с целью организации профессионального общения - 1 балл.

3.4.4. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности ОУ:

3.4.4.1. Эффективное расходование бюджетных средств:

- наличие положительной динамики уменьшения или сохранения нагрузки педагога в пределах нормативной — 2 балла;
- отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля — 5 баллов;
- наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля — 0 баллов.

3.4.4.2. Увеличение доли стимулирующей части ФОТ ОУ:

- положительная динамика накопления стимулирующей части ФОТ ОУ, размер стимулирующей части не ниже установленного на финансовый год по муниципалитету — 5 баллов;
- положительная динамика накопления стимулирующей части ФОТ ОУ, размер стимулирующей части ниже установленного на финансовый год по муниципалитету — 3 балла;
- отсутствие положительной динамики накопления, размер стимулирующей части ниже установленного на уровне муниципалитета более, чем в 2 раза — 0 баллов.

3.4.4.3. Выполнение мероприятий по энергосбережению:

- в учреждении имеется энергопаспорт — 1 балл;
- в учреждении установлены приборы учёта всех видов энергии и воды — 1 балла;
- положительная динамика расходования объёмов потребления всех видов энергии - 2 балла;
- наличие плана оргтехмероприятий по энергосбережению и эффективному использованию ТЭР по результатам проведения энергетического обследования зданий и помещений — 1 балл;
- выполнение плана оргтехмероприятий — 2 балла.

3.4.4.4. Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения

внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ):

- до 50 тыс. — не оценивается;
- от 50 до 100 тыс. рублей — 1 балл;
- от 100 до 150 тыс. рублей — 2 балла;
- от 150 до 300 тыс. рублей — 3 балла;
- от 300 до 500 тыс. рублей — 4 балла;
- свыше 500 тыс. рублей — 5 баллов.

3.4.4.5. Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного учреждения и кабинетов.

Данный показатель рассчитывается на основании оценки, данной по итогам посещения учреждения, отзывов представителей образовательного сообщества:

- отличное — 3 баллов;
- хорошее — 2 балла;
- среднее или неудовлетворительное — 0 баллов.

3.4.4.6. Самостоятельность решения хозяйственных вопросов, обеспечение бесперебойного функционирования ОУ:

- организация межведомственного взаимодействия при решении вопросов организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей — 3 балла;
- своевременность заключения договоров на содержание и обслуживание здания — 1 балл;
- плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя) — 2 балла.

3.4.4.7. Отсутствие кредиторской задолженности у учреждения:

- расходование бюджетных средств в пределах выделенных ассигнований при отсутствии задолженности по учреждению — 2 балла;
- наличие какого-либо вида задолженностей по любому из видов платежей — 0 баллов.

3.4.4.8. Выполнение всех финансово-хозяйственных полномочий учреждением

в соответствии со статусом:

- своевременное внесение изменений в учредительные и иные регистрационные документы — 1 балл;
- отсутствие представлений на руководителя со стороны прокуратуры, контрольных органов в части исполнения законодательства в соответствии с компетенцией - 1 балл.

3.4.4.9. Безопасность участников образовательного процесса:

отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл;

отсутствие неисполненных предписаний со стороны:

- Роспотребнадзора — 2 балла;
- Госпожнадзора — 2 балла;
- Росэнергонадзора — 1 балл;
- ГИБДД — 1 балл;
- наличие ограждений и благоустройство пришкольной территории — 2 балла.

3.4.5. Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации):

- высокий – 5 баллов;
- хороший – 3 балла;
- средний или низкий – 0 баллов.

3.2. Оценочный лист эффективности деятельности (старшего воспитателя, воспитателя) Учреждения для назначения выплат стимулирующего характера

№	Наименование критериев	Методика расчета показателя	Баллы утвержд. комис.
1	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних и обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	

2	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника (работников) учреждения, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников учреждения, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
3	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
4	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника (работников) учреждения, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
5	Количество опубликованных собственных статей, методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих выходные данные городского, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня.	Количество баллов присваивается в следующем порядке: - городской уровень – 1 балл - муниципальный уровень – 2 балла - региональный и выше – 3 балла	
6	Осуществление стажерской и экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов.	3 балла присваивается за ведение экспериментальной и стажерской деятельности (конкретная разработка)	
7	Осуществление деятельности по сетевому взаимодействию, РМО	2 балла присваивается за выступление на РМО с докладом, 2 балла – за участие в подготовке к РМО, сетевому взаимодействию, 3 балла – за проведение мероприятия (занятие, игра, тренинг и пр.), но в общем - не более 5 баллов	
8	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства (творческое участие педагога в различных мероприятиях ДОУ)	Количество баллов дифференцируется в зависимости от уровня конкурса профессионального мастерства - уровень ДОУ – 1 балл - муниципальный уровень – 2 балла - региональный уровень и выше – 3 балла	

9	Участие работника в смотрах-конкурсах ДОУ	1 балл- 3 место, 2 балла – 2 место, 3 балла – 1 место	
10	Количество случаев отсутствия ребенка по болезни в группе (раз в квартал)	Значение показателя определяется: - 0 случаев-3 балла - 2-4 случая-2 балла	
11	Количество дней посещения в группе на одного ребенка (раз в квартал).	Значение показателя определяется - детский сад не менее 85 %– 2 балла -ясли не менее 70% – 2 балла	
12	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в Учреждении, на муниципальном уровне и выше, а также проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.	Присваивается за участие 70 % родителей в мероприятиях, проводимых : - в группе – 1 балл - в Учреждении -2 балла - муниципальный уровень и выше – 3 балла (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
13	Организация проектной деятельности обучающихся (в т.ч. бережливые технологии)	2 балла присваивается за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) обучающихся, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов): - педагогом самостоятельно разработан проект – 1 балл - является участником общего или группового проекта – 1 балл	
14	Участие в создании развивающей предметной среды учреждения.	1 балл присваивается за соответствие развивающей предметной среды требованиям ФГОС дошкольного образования образовательной программе дошкольного образования (в том числе высокое качество используемых демонстрационных и раздаточных материалов, материалов для самостоятельной продуктивной деятельности детей, наличие детских работ по уже пройденным темам) (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов) - за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5.	
15	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения.	1 балл присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)- за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5	

16	Выполнение поручений, связанных с производственной необходимостью	2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
17	Количество открытых занятий, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях в том числе с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта.	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5.	
18	Своевременная сдача отчетности, плана ВОР, отчетности по проводимым мероприятиям, реестров	2 балл присваивается за выполнение показателя	
19	Своевременная оплата квитанций по родительской плате	1 балл присваивается за выполнение показателя	
20	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода: прохождение курсовой подготовки, сдача на квалификационную категорию, обучение	2 балл присваивается за выполнение показателя	
21	Работа с социумом (проведение различных мероприятий: конкурсов, творческих работ, научных чтений и др.) с неорганизованными детьми, привлечение к участию в жизни Учреждения различных организаций на договоренной основе	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 3.	
22	Обеспечение и участие в безаварийном, бесперебойном функционировании инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, бережная эксплуатация помещения и оборудования, техническая работа, необходимая для безопасного функционирования Учреждения;	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 2.	
23	Безопасное пребывание детей в Учреждении в различных условиях социального, техногенного, природного и экологического окружения	2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
24	Наличие творческих разработок и их внедрение по эстетическому	1 балл - разработка, 2 балла присваивается за выполнение показателя	

	оформлению ДОУ	(определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
25	Наставничество	Проведение конкретного мероприятия с молодым специалистом (показ, анализ проведения ООД, присмотра и ухода и т.д. по плану работы наставника– за каждое мероприятие по 1 баллу, не более 2)	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Травматизм воспитанников во время воспитательно- образовательного процесса	Да		-3
2	Обоснованные жалобы на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	Да		-3
3	Не соблюдение требований безопасности образовательной среды	Да		-2
4	Не качественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы	Да		-2
5	Несоблюдение профессиональной этики	Да		-3
6	Несвоевременное информирование руководителя о состоянии здоровья детей, событиях и фактах, связанных с безопасным функционированием Учреждения	Дп		-2
7	Нарушение правил внутреннего распорядка (опоздания на работу, уход с работы раньше времени, отсутствие на рабочем месте без предупреждения администрации и т.д.)	Да		-2
8	Нарушение режима дня (невыход на прогулку, приход с прогулки раньше времени и пр.)	Да		-3
9.	Уменьшение фактически отработанного времени	да		-2

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.3 Оценочный лист эффективности деятельности педагога–психолога (учителя-логопеда) Учреждения для назначения выплат стимулирующего характера.

№	Наименование критериев	Методика расчета показателя	Баллы утвержд. комис.
1	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних и обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
2	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника (работников) учреждения, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников учреждения, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
3	Доля родителей (законных представителей)	2 балла присваивается в случае,	

	несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
4	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника (работников) учреждения, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
5	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные городского, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня.	Количество баллов присваивается в следующем порядке: - городской уровень – 1 балл - муниципальный уровень – 2 балла - региональный и выше – 3 балла	
6	Осуществление стажерской и экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов.	3 балла присваивается за ведение экспериментальной и стажерской деятельности (конкретная разработка)	
7	Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования.	2 балла присваивается за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения	
8	Осуществление деятельности по сетевому взаимодействию, РМО	2 балла присваивается за выступление на РМО с докладом, 2 балла – за участие в подготовке к РМО, сетевому взаимодействию, 3 балла – за проведение мероприятия (занятие, игра, тренинг и пр.), но в общем - не более 5 баллов	
9	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства.	Количество баллов дифференцируется в зависимости от уровня конкурса профессионального мастерства - уровень ДОУ – 1 балл - муниципальный уровень – 2 балла - региональный уровень и выше – 3 балла	

10	Целенаправленная организация взаимодействия взрослого с детьми в различных видах деятельности, направленное на познавательное развитие	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - за каждую используемую дополнительную программу – 2 балла	
11	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в Учреждении, на муниципальном уровне и выше, а также проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.	Присваивается за участие 70 % родителей в мероприятиях, проводимых : - в группе – 1 балл - в Учреждении -2 балла - муниципальный уровень и выше – 3 балла (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
12	Организация проектной деятельности обучающихся:	2 балла присваивается за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) обучающихся, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов): - педагогом самостоятельно разработан проект – 1 балл - является участником общего или группового проекта – 1 балл	
13	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекций, семинаров, групповых тематических консультаций, психолого-педагогических практикумов, мастер-классов по семейному воспитанию и т.д.)	2 балла присваивается за проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее трех форм психолого-педагогического просвещения родителей в течение учебного года.	
14	Участие в создании развивающей предметной среды учреждения.	1 балл присваивается за соответствие развивающей предметной среды требованиям ФГОС дошкольного образования и образовательной программе дошкольного образования (в том числе высокое качество используемых демонстрационных и раздаточных материалов, материалов для самостоятельной продуктивной деятельности детей, наличие детских работ по уже пройденным темам) (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов) – за каждое	

		конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5.	
15	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения.	1 балл присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)- за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5	
16	Выполнение поручений, связанных с производственной необходимостью	2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
17	Доля обучающихся, в отношении которых обеспечена положительная динамика результатов решения коррекционно-развивающихся задач, от числа обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей работой (по данным диагностических процедур).	а) 30-50% - 1 балл б) 100% - 2 балла	
18	Количество открытых занятий, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях в том числе с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта.	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5.	
19	Своевременная сдача отчетности, планов работы, отчетности по проводимым мероприятиям, реестров	2 балл присваивается за выполнение показателя	
20	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода: прохождение курсовой подготовки, сдача на квалификационную категорию, обучение а аспирантуре, соискательство и защита ученого звания	2 балл присваивается за выполнение показателя	
21	Работа с социумом (проведение различных мероприятий: конкурсов, творческих работ, научных чтений и др.) с неорганизованными детьми, привлечение к участию в жизни Учреждения различных организаций на договоренной основе	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 3.	

22	Обеспечение и участие в безаварийном, бесперебойном функционировании инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, бережная эксплуатация помещения и оборудования	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 2.	
23	Наличие творческих разработок по эстетическому оформлению ДОУ	1 балл присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
24	безопасное пребывание детей в Учреждении в различных условиях социального, техногенного, природного и экологического окружения	2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
25	Наставничество	Проведение конкретного мероприятия с молодым специалистом (показ, анализ проведения ООД, присмотра и ухода и т.д. по плану работы наставника– за каждое мероприятие по 1 баллу, не более 2)	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время воспитательно- образовательного процесса	Да	-3
2	Обоснованные жалобы на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	Да	-3
3	Не соблюдение требований безопасности образовательной среды	Да	-2
4	Некачественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы	Да	-2
5	Несоблюдение профессиональной этики	Да	-3
6	Несвоевременное информирование руководителя о состоянии здоровья детей, событиях и фактах, связанных с безопасным функционированием Учреждения	Дп	-2
7	Нарушение правил внутреннего распорядка (опоздания на работу, уход с работы раньше времени, отсутствие на рабочем месте без предупреждения администрации и т.д.)	Да	-2
8	Нарушение режима дня (невыход на прогулку, приход с прогулки раньше времени и пр.)	Да	-3
9.	Уменьшение фактически отработанного времени	да	-2

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

Оценочный лист эффективности деятельности музыкального руководителя Учреждения для назначения выплат стимулирующего характера

№	Наименование критериев	Методика расчета показателя	Баллы утвержд. комис.
1	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних и обучающихся, которые готовы	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей)	

	рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	несовершеннолетних обучающихся, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
2	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника (работников) учреждения, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников учреждения, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
3	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
4	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных компетентностью работника (работников) учреждения, от общего числа опрошенных родителей (раз в квартал).	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, – не менее 80 процентов от общего числа опрошенных родителей	
5	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные городского, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня.	Количество баллов присваивается в следующем порядке: - городской уровень – 1 балл - муниципальный уровень – 2 балла - региональный и выше – 3 балла	
6	Осуществление стажерской и экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов.	3 балла присваивается за ведение экспериментальной и стажерской деятельности (конкретная разработка)	
7	Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования.	2 балла присваивается за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения	

8	Осуществление деятельности по сетевому взаимодействию, РМО	2 балла присваивается за выступление на РМО с докладом, 2 балла – за участие в подготовке к РМО, сетевому взаимодействию, 3 балла – за проведение мероприятия (занятие, игра, тренинг и пр.), но в общем - не более 5 баллов	
9	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства.	Количество баллов дифференцируется в зависимости от уровня конкурса профессионального мастерства - уровень ДОУ – 1балл - муниципальный уровень – 2 балла - региональный уровень и выше – 3 балла	
10	Целенаправленная организация взаимодействия взрослого с детьми в различных видах деятельности, направленное на познавательное развитие	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - за каждую используемую дополнительную программу – 2 балла	
11	Участие родителей (законных представителей) обучающихся в мероприятиях, проводимых в Учреждении, на муниципальном уровне и выше, а также проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.	Присваивается за участие 70 % родителей в мероприятиях, проводимых : - в группе – 1 балл - в Учреждении -2 балла - муниципальный уровень и выше – 3 балла (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
12	Организация проектной деятельности обучающихся:	2 балла присваивается за высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ) обучающихся, выполненных под руководством работника (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов): - педагогом самостоятельно разработан проект – 1 балл - является участником общего или группового проекта – 1 балл	
13	Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	2 балла присваивается за наличие системы диагностических показателей, наличие данных обследования детей (индивидуально по каждому ребенку) и разработанных на их основе планов работы, разработку и реализацию не менее трех мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторинга	
14	Наличие воспитанников-победителей, призеров конкурсов, фестивалей и т.п.	2 балла присваивается за подготовку не менее двух воспитанников – победителей, призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов	
15	Участие в создании развивающей	1 балл присваивается за	

	предметной среды учреждения.	соответствие развивающей предметной среды требованиям ФГОС дошкольного образования образовательной программе дошкольного образования (в том числе высокое качество используемых демонстрационных и раздаточных материалов, материалов для самостоятельной продуктивной деятельности детей, наличие детских работ по уже пройденным темам) (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов) – за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5.	
16	Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения.	1 балл присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)- за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5	
17	Выполнение поручений, связанных с производственной необходимостью	2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
18	Количество открытых занятий, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях в том числе с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта.	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 5.	
19	Своевременная сдача отчетности, планов работы, отчетности по проводимым мероприятиям.	2 балл присваивается за выполнение показателя	
20	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода: прохождение курсовой подготовки, сдача на квалификационную категорию, обучение а аспирантуре, соискательство и защита ученого звания	2 балл присваивается за выполнение показателя	
21	Работа с социумом (проведение различных мероприятий: конкурсов, творческих работ, научных чтений и др.) с неорганизованными детьми, привлечение к	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 3.	

	участию в жизни Учреждения различных организаций на договоренной основе		
22	Обеспечение и участие в безаварийном, бесперебойном функционировании инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, бережная эксплуатация помещения и оборудования	Количество баллов начисляется за каждое конкретное мероприятие по 1 баллу, но не более 2.	
23	Наличие творческих разработок по эстетическому оформлению ДОУ	1 балл присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
24	безопасное пребывание детей в Учреждении в различных условиях социального, техногенного, природного и экологического окружения	2 балла присваивается за выполнение показателя (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов)	
25	Наставничество	Проведение конкретного мероприятия с молодым специалистом (показ, анализ проведения ООД, присмотра и ухода и т.д. по плану работы наставника – за каждое мероприятие по 1 баллу, не более 2)	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1	Травматизм воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	Да	-3	
2	Обоснованные жалобы на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	Да	-3	
3	Не соблюдение требований безопасности образовательной среды	Да	-2	
4	Не качественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы	Да	-2	
5	Несоблюдение профессиональной этики	Да	-3	
6	Несвоевременное информирование руководителя о состоянии здоровья детей, событиях и фактах, связанных с безопасным функционированием Учреждения	Дп	-2	
7	Нарушение правил внутреннего распорядка (опоздания на работу, уход с работы раньше времени, отсутствие на рабочем месте без предупреждения администрации и т.д.)	Да	-2	
8	Нарушение режима дня (невыход на прогулку, приход с прогулки раньше времени и пр.)	Да	-3	
9.	Уменьшение фактически отработанного времени	да	-2	

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.5. Критерии материального стимулирования завхоза

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	1	
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции		0,5	
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	Да	1	
4.	Исправность оборудования и инвентаря, противопожарных средств, состояние помещений ДОУ и их своевременный ремонт		2	
5	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и его территории	Да	2	
6	Учет, сохранность и пополнение -материальной базы	Да	1	

	ДОУ			
7	Привлечение спонсорской помощи для развития ДОУ Однократно Более 1 раза	Да	1 2	
8	Планирование, координирование и контролирование работы МОП, сторожей ДОУ	Да	2	
9	Своевременная поставка продуктов с наличием сопроводительных документов в предельных максимальных ценах на продукцию, закупаемую для гос нужд Нижегородской области	Да	1	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Нарушение санитарных правил	Да	-2	
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.6. Критерии материального стимулирования помощника воспитателя (младшего воспитателя)

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Обеспечение необходимых санитарно-гигиенические условий в группе для успешной реализации воспитательно-образовательной работы с детьми.	Да	1	
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	Да	1	
3.	Осуществление помощи воспитателю в работе с детьми.	Да	1	
4.	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	1	
5.	Организация с учетом возврата детей работу по самообслуживанию, соблюдение требований по обеспечению безопасности жизнедеятельности, оказание детям необходимой помощь	Да	0,5	
6.	Обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня.	Да	1	
7.	Подготовка совместно с воспитателем участка для прогулки; участие в работах по благоустройству помещений и территории ДОУ. Однократно постоянно	Да	1 2	
8.	Бережное использование имущества группы, инвентаря, пособий.	Да	2	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Нарушение санитарных правил	Да	-2	
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	

	ИТОГО			
--	-------	--	--	--

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7. Критерии материального стимулирования повара

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	2	
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции		2	
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	Да	1	
4.	Исправность оборудования и инвентаря на пищеблоке		1	
5	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и его территории Эпизодически постоянно	Да	1 2	
6	Участие в общественной работе, выполнение поручений администрации, связанных с производственной необходимостью, понимание производственной необходимости	Да	1	
7	Обеспечение и участие в безаварийном, бесперебойном функционировании инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, бережная эксплуатация помещения и оборудования	Да	1	
8	Обеспечение исправности оборудования и инвентаря, противопожарных средств, состояния функционирования помещений пищеблока	Да	1	
9	Ведение необходимой документации: журналов, бракеража, наличие инструкций	Да	0,5	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Нарушение санитарных правил	Да	-2	
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.8. Критерии материального стимулирования подсобного рабочего, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	1	
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции		0,5	
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	Да	1	
4.	Исправность оборудования и инвентаря на пищеблоке		1	
5	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и его территории -Эпизодически -постоянно	Да	1 2	
6	Участие в общественной работе, выполнение поручений администрации, связанных с производственной необходимостью, понимание производственной необходимости: -эпизодически -постоянно	Да	1 2	

7	Обеспечение и участие в безаварийном, бесперебойном функционировании инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, бережная эксплуатация помещения и оборудования	Да	1	
	Участие в обеспечении исправности оборудования и инвентаря, противопожарных средств, состояния функционирования помещений пищеблока	Да	1	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Нарушение санитарных правил	Да	-2	
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.9. Критерии материального стимулирования, уборщицы служебных помещений

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	0,5	
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	Да	1	
3.	Бережное использование имущества ДОУ инвентаря	Да	2	
4.	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и его территории Эпизодически постоянно	Да	1 2	
5	Участие в общественной работе, выполнение поручений администрации, связанных с производственной необходимостью, понимание производственной необходимости эпизодически постоянно	Да	1 2	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Нарушение санитарных правил	Да	-2	
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.10. Критерии материального стимулирования сторожа, рабочего по обслуживанию зданий

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	0,5	
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	Да	1	
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря Ремонт оборудования	Да	1 1	
4.	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и его территории	Да		

	Эпизодически постоянно		1 2	
5	Участие в общественной работе, выполнение поручений администрации, связанных с производственной необходимостью, понимание производственной необходимости Эпизодически постоянно	Да	1 2	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы	
1.	Нарушение санитарных правил	Да	-2	
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	

Примечания:

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.12. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления Учреждения.

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

3.14. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить заместители руководителя Учреждения, представители представительного органа работников, представители органа профсоюзной организации.

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

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

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

3.18. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-

аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

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

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

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

3.22. На основании представления руководителя Учреждения орган профсоюзной организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа профсоюзной организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

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 ОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

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

4. Стимулирование работников Учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат,

пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение 4

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ 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

Приложение 5

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, заведующие, заместители заведующих по учебной, учебно-воспитательной.

Примечание.

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

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

- 1) инструкторам по физкультуре,
- 2) педагогам дополнительного образования;
- 3) педагогам-психологам;

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

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

Работникам Учреждения 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.

	ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
	10.03.2021 10:16:54
Сертификат:	D6 6F 1A 89 03 F8 A0 00 00 00 07 2C 4B 00 02
Кем выдан:	ООО "АСТРАЛ-М"
Владелец:	Ломтева Елена Алексеевна, Заведующий дошкольным учреждением, МБДОУ "Детский сад №23"
Действителен:	с 10.08.2021 16:31:18 по 10.08.2022 16:31:00

Подпись верна