



**ПРИКАЗ**

от 28.09.2017 года

№ 113

с. Дивеево.

**О внесении изменений в «Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 3 «Колокольчик», утвержденного приказом по МБДОУ детский  
сад № 3 «Колокольчик» от 30.10.2008 года №67 (в редакции Приказа по  
МБДОУ № 59 от 05.06.2014 года)**

В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 14 июля 2017 года № 517 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468» во исполнение Постановления администрации Дивеевского муниципального района Нижегородской области № 861 от 11 сентября 2017 года «О внесении изменений в «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций», утвержденного постановлением администрации Дивеевского района от 15.10.2008 года № 198» и в целях приведения в соответствие с действующим законодательством:

**Приказываю**

1. Внести в «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик», утвержденного приказом по МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» от 30.10.2008 года № 67 (в редакции Приказа по МБДОУ № 59 от 05.06.2014 года) изменения, изложив его в новой редакции согласно Приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу по истечении 10 дней со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2017 года.

Действие Приложения 6 настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2017 года.

Действие Приложения 7 настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2017 года.

Заведующий  
МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»

С.Ю.Градова

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
**к приказу № 113 от 28.09.2017 года по**  
**МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»**

«УТВЕРЖДЕНО»  
Приказом по МБДОУ детский сад № 3  
«Колокольчик»  
от 30 октября 2008 года №67  
(в редакции Приказа по МБДОУ детский  
сад № 3 «Колокольчик»  
от 05 июня 2014 года №59)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детский сад № 3 «Колокольчик»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Дивеевского района от 15 октября 2008 года №196 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Дивеевского района», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик» (далее - организация).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников организации 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 характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом

департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

е) 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 государственных учреждений Нижегородской области;

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 организаций включает:

минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, 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 организации и должностным инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на

оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Орган исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя 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. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организации.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации 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 организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 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 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "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 (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций 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 государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" 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 государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" 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 организации 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 категорий 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 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик»" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик»" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8. Работникам организаций устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации 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 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 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, логопедам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7.

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

2.9.11. 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 присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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.

2.9.12. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает 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 соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем организации.

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

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

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

Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы для работников организации составляет:

- для воспитателя - 36 часов в неделю;
- для старшего воспитателя - 36 часов в неделю;
- для учителя – логопеда 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;
- педагога- психолога - 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 женщин, работающих в образовательной организации, расположенной в сельской местности – 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. 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 2.14 настоящего Положения.

2.10.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.10 настоящего Положения.



Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на воспитателей общеобразовательной организации, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, 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 учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за

работу по совместительству в другой образовательной организации, воспитателей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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 организации производится 1 раз в год.

При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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 учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

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

### **III. Условия оплаты труда руководителя организации**

3.1. Заработная плата руководителя организации (заведующего), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется министерством образования Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением

Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года N 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

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.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, включенного в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации 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.

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

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

3.6. Руководителю организации 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 лет более 10 лет – до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования Нижегородской области;

3.7.Руководителю, имеющему 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", за звания, которые начинаются со слов «почетный», «отличник», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

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

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанным лицом данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года N 907.

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

4.4.Положением об оплате труда работников 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 оплате труда  
работников МБДОУ  
детский сад № 3 «Колокольчик»

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)  
РАБОТНИКОВ МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад**, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4067

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4347
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4585

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.*
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	1,0	9525
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	10584

3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования)	1,17	11114
4 квалификационный уровень (руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	11643

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад"

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5853	6731
2 квалификационный уровень	1,04	6097	7012
3 квалификационный уровень	1,09	6341	7292

**Примечание:**

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организациях с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.6. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 3 «Колокольчик» (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников ([пункт 1.4](#) настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений ([пункт 1.5](#) 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, остался один год и менее.

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 организации, осуществляющим образовательную деятельность в МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик», 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 организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 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 образовательной организации, 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", за звания, которые начинаются со слов «почетный», «отличник», 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).

1.12. 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, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3298	3792
2 квалификационный уровень	1,07	3536	4067

**Примечание:**

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3455	3974
2 квалификационный уровень	1,09	3780	4347
3 квалификационный уровень	1,2	4145	4767
4 квалификационный уровень	1,32	4573	5259
5 квалификационный уровень	1,45	5000	5750

**Примечание:**

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4461	5130
2 квалификационный уровень	1,09	4877	5609
3 квалификационный уровень	1,2	5365	6170
4 квалификационный уровень	1,33	5914	6801
5 квалификационный уровень	1,48	6585	7572

**Примечание:**

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7072	8133
2 квалификационный уровень	1,10	7804	8974
3 квалификационный уровень	1,21	8535	9815

**Примечание:**

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем 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 организации, 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: 3645 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 4163 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
Размер минимальной ставки заработной платы: 3645 рублей			
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: 4163 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;  
за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем 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.

### Выплаты компенсационного характера

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

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 организации 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 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. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.4.1. Руководящие работники:

- заведующий организацией;

1.4.2. Педагогические работники:

- старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель.

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

№ 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.	<p>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")</p>	<p>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).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях</p>
3.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p>
	<p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p>	<p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p>
	<p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>не менее 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</p>
4.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере</p>

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

1.10. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

---

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» (далее – Положение)**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик» (далее – организация), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

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

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

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

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

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего за качество 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 организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность 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 программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного, значимого для учреждения мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

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

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

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации 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 руководителя организации производится только по основной должности.

### **3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИИ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

#### **3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее – ОО).**

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за качество и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией. Оценка качества и результативности руководителей определяется по показателям эффективности работы руководителей, установленных работодателем.

#### **3.2 Критерии материального стимулирования педагогического состава дошкольной образовательной организации**

##### **3.2.1. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя дошкольной образовательной организации**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Организация работы методического кабинета - как научно-методического центра ДОУ.	Да	2
3.	Информатизация образовательного процесса ДОУ	Да	2
4.	Наличие в образовательном процессе современных педагогических технологий, в т.ч. здоровьесберегающих	Да	2

5.	Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов: - на уровне района города, города районного подчинения - на городском уровне, или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		0,5 1 1,5 2
6.	Наличие в содержании педагогической работы регионального компонента	Да		1
7.	Систематичность обобщения и распространения передового педагогического опыта	Да		1
8.	Участие в организации инновационной и экспериментальной работы	Да		2
9.	Наличие системы мониторинга в ДОУ: - динамика развития детей - динамика профессионального роста педагогических кадров	Да		2 2
10.	Организация повышения квалификации педагогов ДОУ	Да		2
11.	Систематическое взаимодействие со школой	Да		2
12.	Работа с общественными, научными организациями по курируемым вопросам	Да		2
13.	Работа с семьей	Да		2
14.	Организация системной работы в ДОУ по реализации адаптированных образовательных программ для воспитанников с ОВЗ и детей-инвалидов	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм детей и сотрудников во время образовательного процесса на рабочем месте.	Да	-2
2	Фрагментарность работы с педагогическими кадрами.	Да	-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, отраженные в письменной форме.	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации старшего воспитателя – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в прессе, обучение в аспирантуре, особое значение имеет наличие и реализация программы непрерывного профессионального саморазвития.

К п. 2. Организация старшим воспитателем творческих групп педагогов для участия в разработке актуальных проблем дошкольного образования, в том числе стратегических документов ДОУ.

К п. 3. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение компьютером и его систематическое использование в образовательной работе с детьми.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – данный показатель учитывается при наличии результатов мониторинга, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья детей.

К п. 5. Призеры и победители смотров, конкурсов без учета количества этих призеров.

К п. 6. Учет, отражение в педагогической работе с кадрами этнологического, экологического и культурологического компонентов.

К п. 7. Учитываются разные формы обобщения, внедрения передового педагогического опыта (участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, апробация материалов научных исследований, выступления в СМИ). Оценивается деятельность старшего воспитателя как аналитика, организатора, консультанта, координатора, эксперта, участника этой работы.

К п. 8. Участие в организации инновационной, экспериментальной работы – наличие программы, включающей в себя цель, задачи, гипотезу, описание основных этапов экспериментальной деятельности и текущий учет результативности.

К п. 9. Учитывается не только системность, но и использование результатов мониторинга для коррекции образовательного процесса, получения устойчивой обратной связи о его результатах.

К п. 10. Организация повышения квалификации педагогических кадров в разных формах, особенно прохождение педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями).

К п. 11. Систематическое сотрудничество со школой, отраженное в программно-методических материалах (программа взаимодействия со школой, планы работы, отчеты и др.).

К п. 12. Взаимодействие с общественными, научными организациями, эффективность которого документально подтверждена.

К п. 13. Наличие в ДОУ действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию и обучению детей.

К п. 14. Организация системной работы с педагогическими работниками по разработке и реализации адаптированных образовательных программ для воспитанников с ОВЗ и детей – инвалидов при их наличии в ДОУ.

Критерии, понижающие уровень стимулирования:

К п. 2. Имеется в виду не только систематичность взаимодействия с педагогическими кадрами, но и реализация деятельности по всем направлениям методической работы.

### 3.2.2. Критерии материального стимулирования воспитателя дошкольной образовательной организации

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников группы	Да	2
2	Позитивная динамика достижений воспитанников по реализуемой программе	Да	2
3	Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития	Да	1
4	Применение в образовательном процессе современных педагогических технологий (в т.ч. здоровьесберегающих технологий)	Да	2
5	Участие в оказании дополнительных образовательных услуг	Да	1
6	Участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе	Да	2
7	Участие детей в олимпиадах, конкурсах: - на районном уровне - на городском уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да	0,5 1 1,5 2

8	Участие педагога в конкурсах различного уровня: - муниципального - регионального - федерального	Да		1 1,5 2
9	Наличие собственного обобщенного педагогического опыта. Его представленность на уровне: - ДООУ - района, города - области - федерации	Да		0,5 1 1,5 2
10	Вариативность предметной среды и ее использование в образовательном процессе	Да		2
11	Наличие работы с родителями	Да		1,5
12	Соучастие в разработке стратегических документов ДООУ (Программа развития, Годовой план и др.)	Да		1
13	Наличие в содержании педагогической работы регионального компонента	Да		1,5
14.	Применение в образовательном процессе коррекционно-развивающих и адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей - инвалидов.	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав детей, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
2	Травматизм детей в о время образовательного процесса	Да	-2
3	Нарушение требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса.	Да	-2

Примечания:

К п.1. Независимо от исходного состояния здоровья детей данный показатель учитывает позитивную или негативную динамику общей заболеваемости воспитанников группы

К п.2. Положительная динамика достижений детей по итогам каждого полугодия. Рассматривается обобщенный результат достижений воспитанников в соответствии с критериями оценки содержания и методов воспитания и обучения, реализуемых в ДООУ.

К п. 3. Повышение квалификации воспитателя – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в прессе, особое значение имеет наличие и реализация программы профессионального саморазвития.

К п.4. Применение в образовательном процессе педагогических (в т.ч. здоровьесберегающих технологий). Данный показатель учитывает систематическое использование здоровьесберегающих технологий.

К п.5. Учитываются разные виды и формы организации образовательных услуг (кружки, секции, школы для родителей). Характер дополнительных образовательных услуг должен выходить за рамки соответствующих образовательных программ и государственных образовательных стандартов.

К п.6. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.9. Возможны разные формы обобщения педагогического опыта воспитателей: творческие отчеты, публикации, выступления на конференциях и др.



К п.10. Важно учитывать не только соответствие среды требованиям стандартов дошкольного образования, но и ее вариативность по разным направлениям развития ребенка, динамику и разнообразие методического применения (многофункциональность, творческое комплексирование).

К п.11. Эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе: наличие в группе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию и обучению детей.

К п.12. Представленность задач, содержания, форм, методов работы воспитателя в разрабатываемых стратегических документах ДОУ.

К п.13. Учет, отражение в содержании педагогической работы воспитателя этнологического, экологического, культурологического компонентов.

К п.14. Учет и отражение в содержании педагогической работы воспитателя работы с воспитанниками с ОВЗ и детьми – инвалидами по реализации адаптированных образовательных программ и разработка индивидуальных образовательных маршрутов.

### 3.2.3. Критерии материального стимулирования музыкального руководителя дошкольной образовательной организации

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1.	Положительная динамика качества музыкального образования детей по итогам полугодия, года.	Да	1
2.	Проведение мониторинга качества музыкального образования детей	Да	2
3.	Применение в музыкально-педагогическом процессе инновационных здоровьесберегающих технологий	Да	2
4.	Применение информационных технологий в музыкально-образовательном процессе ДОУ.	Да	1
5.	Наличие эмоционального, интеллектуального и социального комфорта во взаимодействии с детьми.	Да	1
6.	Наличие статей и выступлений на научно-методических объединениях, научно-практических конференциях, участие в конкурсах: - на уровне района города, городского поселения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
7.	Активность методической деятельности музыкального руководителя: - на уровне района города, города районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да	0,5 1 1,5 2
8.	Системное повышение профессионального мастерства	Да	1
9.	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да	2
10.	Активность взаимодействия с родителями.	Да	1

11.	Наличие взаимодействия с учреждениями социума культуры	Да		1
12.	Отсутствие замечаний по календарному и перспективному планированию	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1.	Травматизм детей во время музыкально-образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы родителей на нарушение прав ребенка, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3.	Невыполнение задач музыкально-образовательной программы	Да	-2
4.	Нарушение санитарных норм	Да	-2
5.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика качества музыкального образования детей по итогам каждого полугодия – рассматриваются показатели педагогического обследования детей (уровня музыкальности, креативности, владения ребенком музыкальной деятельностью).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в организованных и нерегламентированных формах организации музыкальной деятельности.

К п. 4. Применение информационных технологий в музыкально-педагогическом процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование полученной информации в своей деятельности.

К п. 6. Наличие методической работы педагога-музыканта –прохождение курсовой подготовки, участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Педагог года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания. Наличие методического обеспечения музыкально-образовательного процесса в ДОУ.

К п. 7. Наличие аналитической работы специалиста – наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

### 3.2.4. Критерии материального стимулирования учителя – логопеда дошкольной образовательной организации

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------

1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да		2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		1
3.	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да		1
4.	Проведение мониторинга по выявлению детей с речевыми нарушениями	Да		2
5.	Наличие системы и анализ результатов логопедической работы в образовательном учреждении.	Да		2
6.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы логопеда в образовательном учреждении	Да		1
7.	Наличие системы и анализ результатов логопедического просвещения участников образовательного пространства	Да		1
8.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении	Да		1
9.	Повышение квалификации	Да		1
10.	Наличие детей - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов: - на уровне района города, - на городском уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да		0,5 1 1,5 2
11.	Участие педагога в конкурсах различного уровня: - муниципального - регионального - федерального	Да		1 1.5 2
12.	Наличие собственного обобщенного педагогического опыта. Его представленность на уровне: - ДОУ - района, города - области - федерации	Да		0,5 1 1.5 2
13.	Активное участие в работе по психолого-педагогическому и медико-социальному сопровождению ребёнка	Да		1
14.	Наличие системы работы с детьми имеющие речевые нарушения	Да		1
15.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да		1

16.	Участие в работе аттестационных комиссий при аттестации педагогических работников	Да		1
-----	---	----	--	---

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности логопеда	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. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – учителя – логопеда принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных технологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям - своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

### 3.3. Критерии материального стимулирования учебно-вспомогательного состава дошкольной образовательной организации

#### 3.3.1. Критерии материального стимулирования младшего воспитателя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Оценочные баллы комиссии.
			баллы	
1.	Качественное обеспечение санитарного состояния группового помещения	Да	5	
2.	Обеспечение санитарных требований в организации питания воспитанников группы	Да	5	
3.	Создание условий для соблюдения режима дня в возрастной группе.	Да	5	
4.	Качественное осуществление воспитательных функций в процессе организованных режимных моментах.	Да	5	
5.	Соблюдение правил по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности.	Да	5	
6.	Отсутствие претензий, жалоб со стороны родителей (законных представителей.)	Да	5	
7.	Учет специфики работы в соответствии с возрастом детей. (Ранний, старший и подготовительный возраст)	Да	2	

8	Качественное взаимодействие с воспитателем по созданию условий организации образовательного процесса в группе.	да	5	
9.	Содержание участка в соответствии с требованиями Сан Пин	да	5	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Нарушение СанПиН по устройству и содержанию детского сада.	Да	-5	
2.	Невыполнение должностных инструкций, нарушение норм техники безопасности	Да	-5	
3.	Жалобы со стороны родителей (законных представителей)	Да	-5	

#### Примечания:

К п. 1. Полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Выполнение инструкций по обеспечению безопасности воспитанников (мытьё полов в отсутствие детей, проветривание групп и спален, содержание уборочного инвентаря в соответствующем порядке).

К п.2. Организация режима питания детей. Учитывается соблюдение норм раздачи готовых блюд, сервировка стола, соблюдение гигиены питания.

К п. 3. Совершенствование профессионального мастерства: овладение и постоянное внедрение в практику работы санитарных норм и правил, а так же соблюдение и своевременное выполнение обязанностей по организации режимных моментов.

К п. 4. Проводимая работа с детьми в помощь воспитателю должна проводиться в системе: помощь воспитателю в подготовке и проведении занятий и мероприятий, умение занять детей в свободной деятельности, привитие детям культурно-гигиенических навыков в умывании, приеме пищи, привитии детям навыков труда: убирать за собой посуду( чайную), накрывать на стол и др.

К п. 5. Своевременное выполнение мероприятий по обеспечению безопасности образовательного процесса, отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора (смыывы с посуды, столов) и др. соблюдение правил пожарной безопасности.

К п. 6. Отсутствие замечаний и претензий со стороны родителей (законных представителей).

К п. 7. Работа в группах детей раннего, старшего и подготовительного возрастов.

К п. 8. Участие в формировании предметно-развивающей среды: оформление групп, пространства детского сада, изготовление пособий, игр для детей в группах и др.

### 3.4. Критерии материального стимулирования обслуживающего персонала дошкольной образовательной организации

#### 3.4.1. Критерии материального стимулирования кастаньянши дошкольной образовательной организации.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	

1.	Соблюдение правил по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности.	Да	2	
2.	Аккуратность ведения документации, связанной с материальной ответственностью	Да	2	
3.	Обеспечение качественного хранения и учета мягкого инвентаря и спецодежды	Да	2	
4.	Отсутствие претензий, жалоб со стороны сотрудников	Да	2	
5.	Пошив праздничных костюмов для детей и сотрудников.	Да	2	
6.	Маркировка белья и спецодежды.	Да	2	
7.	Оснащение педагогического процесса, предметно-развивающей среды в ДОУ	Да	2	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Нарушение СанПиН по устройству и содержанию детского сада.	Да	-2	
2.	Невыполнение должностных инструкций, нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
3.	Жалобы со стороны сотрудников.	Да	-2	

#### Примечания:

К п. 1. Отсутствие замечаний со стороны комиссий по охране труда и соблюдение правил техники безопасности, отсутствие нарушений со стороны Роспотребнадзора и ОГПН - отсутствие загроможденности на складах и по ходу эвакуационных выходов.

К п. 2. Качественный учет мягкого инвентаря, обеспечение своевременной подготовки актов на списание пришедшего в негодность мягкого инвентаря, обеспечение своевременной смены белья сотрудникам. Аккуратное ведение актов раскроя, учетных карточек, актов сверок и др документации.

К п. 3. Соблюдение требований к хранению мягкого инвентаря, его точный учет, ведение документации по выдаче и приему спецодежды, предметов для театрализованной деятельности и постельных принадлежностей. Контроль за использованием по назначению мягкого инвентаря и спецодежды работниками организации.

К п. 4. Отсутствие замечаний и претензий со стороны сотрудников.

К п. 5. Обеспечение сохранности и качественного улучшения мягкого оборудования детского учреждения, пошив костюмов, оформление к праздникам и др. Обеспечение экономии средств.

К.п.6. Выполнение маркировочных работ постельных принадлежностей, полотенец, постельного белья, спецодежды и др. инвентаря.

К п.7. Участие в создании предметно-пространственной среды групп: пошив и изготовление ширм, детских атрибутов для ролевых игр, костюмов для кукол и кукольных принадлежностей и т.п.

#### 3.4.2. Критерии материального стимулирования завхоза.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	

			баллы	Оценочные баллы комиссии
1.	Выполнение должностных инструкций и инструкций по обеспечению безопасности образовательного процесса.	Да	2	
2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем обеспечения организации.	Да	2	
3.	Обеспечение сохранности имущества и хозяйственного инвентаря, их восстановление и пополнение.	Да	2	
4.	Выполнение ремонтных работ по содержанию здания и прилегающей территории, оснащению, ремонту оборудования.	Да	2	
5.	Результаты проверок организации (Роспотребнадзором, Госпожнадзором, Ростехнадзором финансовыми органами и др).	Да	2	
6.	Аккуратность ведения документации, связанной с материальной ответственностью	Да	2	
7.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) в письменном виде.	Да	2	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Нарушение основных санитарных правил по содержанию детского дошкольного учреждения.	Да	-2	
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
3.	Невыполнение норм питания	Да	-2	

#### Примечания:

К п. 1. Полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Выполнение инструкций по обеспечению безопасности воспитанников.

К п. 2. Обеспечение безаварийной, безопасной, безотказной работы систем жизнеобеспечения детского сада: отопление, освещение, водоснабжение, тепловой режим. и др..

К п. 3. Содержание в чистоте складских помещений. Качественный учет материальных ценностей, своевременный уход и контроль за их эксплуатацией.

К п. 4. Обеспечение улучшения содержания детей: приобретение оборудования, хозяйственного инвентаря выполнение ремонтных работ, своевременное проведение ремонтных и текущих работ и др. .Обеспечение экономии денежных средств.

К п. 5. Своевременное и качественное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов. (Роспотребдазор, ОГПН, комиссии по ОТ и ТБ и др.)

К п. 6. Аккуратное ведение документации согласно должностной инструкции: своевременное и эффективное освоение сметных назначений, своевременное предоставление

финансовой отчетности по расходованию средств, актов сверок, оформление ведомостей и таблиц на выдачу материальных ценностей и др. документации.

К п. 7. Отсутствие замечаний и претензий со стороны родителей (законных представителей)

### 3.4.3. Критерии материального стимулирования повара дошкольной образовательной организации

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Выполнение должностных инструкций и инструкций по соблюдению технологии приготовления пищи.	Да	3	
2.	Качественное приготовление и выдача блюд согласно меню – требованию.		3	
3.	Сохранность инвентаря и оборудования пищеблока.	Да	3	
4.	Результаты проверок ДОУ вышестоящими организациями (Роспотребнадзором, Ветнадзором, Госпожнадзором, специалистами отдела образования. и др).	Да	3	
5.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) и сотрудников в письменном виде.	Да	2	
6.	Соблюдение правил техники безопасности, СанПин, пожарной безопасности.	Да	3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Нарушение СанПиН по устройству и содержанию детского сада.	Да	-2	
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
3.	Невыполнение норм питания	Да	-2	

#### Примечания:

К п. 1. Полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Выполнение инструкций по обеспечению безопасности.

К п. 2. Обеспечение соблюдения технологии приготовления пищи и её вкусовые качества.

К п. 3. Сохранность оборудования. Обеспечение бережного отношения к электрооборудованию, инвентарю, содержание его в чистоте, своевременный уход.

К п. 4. Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора (смывы с посуды, столов), соблюдение точности в приготовлении пищи, маркировка посуды и инвентаря и др. соблюдение правил электро- и пожаробезопасности.

К п. 5. Отсутствие замечаний и претензий со стороны родителей (законных представителей).



К п. 6. Выполнение гигиенических требований к содержанию пищеблока, соблюдение правил ТБ и ОТ.

#### 3.4.4. Критерии материального стимулирования кухонного рабочего дошкольной образовательной организации.

№	Критерии материального стимулирования	измерители		баллы
1	Обеспечение санитарного состояния помещений и оборудования пищеблока	Да		3
2	Обеспечение своевременного, в соответствии с режимом ДОУ, приготовление доброкачественной пищи.	Да		3
3	Обеспечение правильного хранения и расходования продуктов	Да		3
4	Отсутствие положительных смыслов по БГКП	Да		2
5	Обеспечение гигиенической обработки продуктов и культурной подачи пищи.	Да		3
6.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) и сотрудников в письменном виде.	Да		1
7	Соблюдение правил техники безопасности, СанПин, пожарной безопасности.	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители		баллы
1	Нарушения технологии приготовления пищи	Да		-2
2	Нарушение требований пожарной безопасности	Да		-2
3	Нарушение требований санитарных норм и правил в организации технологических процессов пищеблока.	Да		-2

#### 3.4.5. Критерии материального стимулирования кладовщика.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Выполнение должностных инструкций и инструкций по обеспечению безопасности образовательного процесса.	Да	3	
2.	Обеспечение и оформление своевременного заказа получения продуктов питания.	Да	3	
3.	Обеспечение условий хранения продуктов питания в соответствии с требованиями СанПин и технологическими характеристиками.	Да	3	
4.	Качественное ведение документации своевременное предоставление отчетности.	Да	3	
5.	Результаты проверок ДОУ вышестоящими организациями (Роспотребнадзором, Госпожнадзором, специалистами отдела образования. и др).	Да	3	

6.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) и сотрудников в письменном виде.	Да	3	
7.	Соблюдение правил техники безопасности, СанПин, пожарной безопасности.	Да	3	

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Нарушение СанПиН по устройству и содержанию детского сада.	Да	-2	
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
3.	Невыполнение норм питания	Да	-2	

#### Примечания:

К п. 1. Полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Выполнение инструкций по обеспечению безопасности.

К п. 2. Учитывается бесперебойное снабжение МБДОУ продуктами питания, получение продуктов с сопроводительными документами (сертификаты качества, ветеринарные справки). Экономичное расходование бюджетных средств.

К п. 3. Сохранность оборудования, правильное хранение продуктов питания, соблюдение сроков хранения. Обеспечение порядка и чистоты, а так же бережного отношения к электрооборудованию, инвентарю, содержание его в чистоте, своевременный уход.

К п. 4. Качественное, аккуратное, своевременное ведение документации связанное с материальной ответственностью.

К п. 5. Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора (смывы с посуды, столов), соблюдение точности в приготовлении пищи, маркировка посуды и инвентаря и др. соблюдение правил электро- и пожаробезопасности.

К п. 6. Отсутствие замечаний и претензий со стороны родителей (законных представителей).

К п.7. Выполнение инструкции по технике безопасности. Совершенствование профессионального мастерства: овладение и постоянное внедрение в практику работы санитарных норм и правил, правил пожарной и электробезопасности.

#### 3.4.6. Критерии материального стимулирования рабочего по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Качественная подготовка белья и смена его строго по графику.	Да	3	
2.	Обеспечение надлежащего состояния прачечной и всего оборудования		3	
3.	Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, норм и правил Сан Пин	Да	3	

4.	Обеспечение правил эксплуатации и сохранность оборудования.	Да	3	
5.	Качественный ремонт спецодежды белья и мягкого инвентаря	Да	3	
6.	Соблюдение санитарных норм и правил при стирке белья.	Да	3	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители		Оценочные баллы комиссии
			баллы	
1.	Нарушение СанПиН по устройству и содержанию детского сада.	Да	-2	
2.	Невыполнение должностных инструкций, нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
3.	Жалобы со стороны сотрудников.	Да	-2	

Примечания:

К п. 1. Полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Соблюдение сроков стирки и смены белья.

К п. 2. Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений прачечной, содержание в чистоте и порядке помещений прачечной, своевременное устранение замечаний и недостатков.

К п. 3. Четкое исполнение инструкций по ОТ и ТБ, соблюдение требований пожарной и электробезопасности.

К п. 4. Соблюдение требований и правил эксплуатации рабочего оборудования (стиральные машины, утюги, тазы и др), его сохранность, своевременное проведение профилактических работ.

К п. 5. Правильное хранение и своевременный ремонт белья и спецодежды.

К п. 6. Соблюдение санитарных норм и правил при стирке спецодежды и белья.

### 3.4.7. Критерии материального стимулирования слесаря-электрика

№	Критерии материального стимулирования	измерители	баллы
1	Качественное содержание и функционирование электрохозяйства учреждения.		2
2	Выполнение должностных инструкций и инструкций по обеспечению электробезопасности		2
3	Обеспечение правил эксплуатации и сохранность электрооборудования		2
4	Участие в оснащении образовательной среды ДОУ		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Нарушение норм техники безопасности		-2
2	Нарушения норм пожарной безопасности		-2
3	Сбои в работе прачечной, пищеблока, электроприборов и т.д.		-2

#### **4. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за качество и высокие результаты работы**

4.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливается 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.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается учредителем организации на текущий календарный год.

Условия и порядок определения размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций определены в Приложении 8 настоящего Положения.

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

4.4. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

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

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

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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 самоуправления организации.

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

4.12. На основании представления руководителя организации орган самоуправления 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 самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

4.14. Размер стимулирующей 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 организации. 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.

5. Стимулирование работников организации, критерии оценки качества и результативности, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, дворник, кочегар котельной) производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.



**Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За заведование учебными (методическими) кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
- Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях	10
2. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (в т.ч. руководство методическими объединениями):	
- Педагогическим работникам	до 15
3. За обслуживание вычислительной техники:	
Педагогическим или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к занятиям, ведение занятий с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
3.1 за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
3.2. за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
3.3. за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
3.4. за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
4. За работу с библиотечным фондом учебников, работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность:	
- за работу с архивом образовательной организации.	до 20
5. За ведение делопроизводства	
- Педагогическим и другим работникам	до 25
6. За заведование хозяйством:	
Заведующему или другим работникам при отсутствии в штате организации должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части	до 10
7. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
- Воспитателям и другим педагогическим работникам	10
8. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных	

мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
- Помощникам воспитателей (младшим воспитателям)	30
9. Педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
- Педагогическим работникам	до 20
- Руководителям	до 10
10. Работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
- Руководство комиссиями (контрактному управляющему)	20
- Работа секретаря	15
11. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30



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

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

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

**Примечание.**

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

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

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ  
детский сад №3 «Колокольчик»

**Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"- руководитель кружка		9610
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"-библиотекарь		10 762
3.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии"- заведующий библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея		12 044

ПРИЛОЖЕНИЕ 7  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ детский сад №3 «Колокольчик»

**Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников здравоохранения**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады(минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады(минимальные ставки заработной платы)*, рублей	Минимальные оклады(минимальные ставки заработной платы)**, рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":				
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		6 870	7 901	7 742
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	7 557	8 691	8 516
1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	7 901	9 086	8 903
1.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	8 038	9 244	9 058
1.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	8 519	9 797	9 600
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":				
2.1.	1 квалификационный уровень		8418	9 682	9 487
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		9 305	10 700	10 484
2.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций)		9491	10915	10694
3.	ПКГ "Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":				
3.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		9 875	11 355	11 126

Примечание:

\* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных

образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа – детский сад";

\*\* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников государственных образовательных организаций дополнительного образования Нижегородской области.

---

**Положение о материальном стимулировании руководителя  
МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании руководителя МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» (далее – Положение) разработано в целях повышения качества результата трудовой деятельности руководителя организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера руководителю МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя организации формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
руководителя дошкольной образовательной организации**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных п.3.6 Положения об оплате труда работников;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение руководителя организации за успешное и добросовестное исполнение 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 организации.

Установление стимулирующей выплаты за качество и высокие результаты работы осуществляется с учетом результатов деятельности руководителя организации в соответствии с показателями эффективности работы руководителя образовательной организации, утвержденными учредителем организации.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение руководителя организации 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 программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение руководителя:

- 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 организации.

2.1.4. Выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных п.3.6 Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»).

2.2. Использование условий и показателей деятельности руководителя организации для определения размера выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.3. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу или в денежном выражении.

2.4. Стимулирование труда руководителя организации производится только по основной должности.

### 3. Показатели эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации

(Утверждены постановлением администрации Дивеевского района Нижегородской области от 27 февраля 2014 года N192)

3.1. Показатели эффективности деятельности руководителя дошкольной образовательной организации

№ п/п	Направления	Индикаторы	измерители	баллы
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования ОУ	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствуют	4
		Отсутствие объективных жалоб участников образовательного процесса	Отсутствуют	4
		Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников ОО (не реже 1 раза в <i>3 года</i> каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 108 часов)	Да	4
		Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой:		
		-муниципального уровня;	Да	1
		-регионального уровня;	Да	2
		-федерального уровня	Да	3
Своевременное предоставление отчетной документации	Да	4		
Количество педагогов с высшей квалификационной категорией:	-До 20% от общего количества педагогов;	Да	1	
	-20% – 30% от общего количества педагогов;	Да	2	
	-более 30% от общего количества педагогов	Да	4	
Рейтинговое положение образовательного учреждения по				

		результатам образовательной деятельности: -1 – 2место; -3 – 4место; -5 – 6место	Да Да Да	3 2 1
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие действующих органов государственного управления, закрепленных в Уставе ОО, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности	Да	2
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Разработано и принято положение о системе оценки качества дополнительного образования в ОО с учетом мнения участников образовательного процесса и органа самоуправления образовательного учреждения	Да	1
		Ведение мониторинга по удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Да	1
		Дополнительными образовательными услугами в ОО на бюджетной основе охвачены: -до 50% воспитанников; -от 50% до 70%воспитанников; -свыше 70% воспитанников	Да Да Да	1 2 3
4.	Информационная открытость	Внедрен электронный документооборот, развивается система открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	Да	2
		Размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте	Да	2
5.	Реализация социокультурных проектов	Реализация социальных проектов	Да	2
		Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	Да	2
6.	Реализация мероприятий по	Разработан и реализуется план мероприятий по привлечению молодых педагогов	Да	2

	привлечению молодых педагогов	Наблюдается обновление состава педагогических кадров: -доля молодых специалистов 15 – 30%; -более 30%	Да Да	1 2
7.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Действует система стимулирования одаренных детей в рассматриваемый период (подарки, дипломы и т.п.)	Да	2
		Реализация программ дистанционного обучения для развития творчества детей	Да	3
		Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов: -на муниципальном уровне; -на региональном уровне; Наличие участников соревнований и конкурсов: -на региональном уровне; -на федеральном уровне	Да Да	1 3
			Да Да	2 4
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Проведение диагностики здоровья воспитанников	Да	2
		Реализация программ инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	Да	2
		Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	Да	2
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие спортивных секций (кружков) в ОО	Да	2
		Проведение спортивных мероприятий	Да	1
		Участие воспитанников в спортивных мероприятиях: -до 50% воспитанников; -50% – 70% воспитанников; -70% – 100% воспитанников	Да Да Да	1 2 3
		Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций: -муниципального уровня; -регионального уровня; -федерального уровня	Да Да Да	1 2 3
10.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Наличие в ОО модифицированных программ	да	2
		Наличие в ОО авторских программ	да	4
Итого				100

#### **4. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество и высокие результаты работы**

4.1. Размер выплат стимулирующего характера руководителю дошкольной образовательной организации устанавливается учредителем организации.

4.2. Муниципальный орган управления образованием создает комиссию по оценке эффективности работы руководителей ОО (далее – комиссия). В состав комиссии входят заведующий отделом образования, заместитель заведующего отделом, специалисты аппарата управления и информационно-диагностического кабинета.

4.3. Комиссия проводит анализ деятельности руководителей ОО в соответствии с показателями эффективности работы руководителей за прошедший календарный год. Результаты оценки оформляются в оценочном листе.

4.4. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности руководителя включает: должность, фамилию и инициалы руководителя, показатели оценки, баллы, выставленные членами комиссии, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

4.5. Утверждение оценочных листов проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия руководителя ОО, показатели эффективности деятельности руководителя ОО и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленных членами комиссии.

4.6. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии заведующий отделом образования знакомит каждого руководителя ОО с итоговым оценочным листом, в котором руководитель ОО ставит дату ознакомления и роспись.

4.7. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности руководитель ОО в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию.

4.8. Комиссия рассматривает письменное обращение руководителя ОО и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение 5 рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться руководитель ОО.

4.9. На основании проведенной оценки результативности деятельности руководителя ОО производится подсчет баллов по всем показателям.

Размер стимулирующей надбавки руководителю ОО определяется путем произведения стоимости одного балла на количество баллов оценочного листа.

Стоимость балла и размер выплаты стимулирующего характера устанавливается учредителем организации на текущий календарный год.