

СОГЛАСОВАНО

С представителем трудового коллектива

Царёва Н.Д.

Протокол № 2 от «23» ноября 2023г.



ТВЕРЖДЕНО
И.О. заведующего МАДОУ
детского сада «Солнышко»
р.п. Красные Баки
Жудрявцева В.В.
Приказ № 48(ОД) от 24.11.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного

учреждения

детского сада «Солнышко» р.п. Красные Баки

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 (с изменениями), на основании Постановления Администрации Краснобаковского муниципального округа Нижегородской области от 17.11.2023 года № 1118 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Краснобаковского муниципального округа Нижегородской области, подведомственных Управлению образования Администрации Краснобаковского муниципального округа, а также работников структурных подразделений Управления образования Администрации Краснобаковского муниципального округа»

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» р.п. Красные Баки.

1.3. Система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» р.п. Красные Баки (далее - организация), 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.

1.4. 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, принимаемыми с учетом мнения учредителей муниципальной организации, а так же в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами Администрации Краснобаковского муниципального округа.

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 работников, 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 г. 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 г. N 230;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным

квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих организации;

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

з) мнения представителя трудового коллектива.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников организации 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 осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников организации 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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

должностными инструкциями.

1.10. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным, муниципальным 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.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не может быть более 40 процентов.

1.11. 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.

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

1.13. 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 и решением Совета депутатов Краснобаковского муниципального округа.

1.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 организации. 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 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. 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 организации 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 МАДОУ детского сада «Солнышко р.п. Красные Баки» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. 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 организации" 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 организации устанавливаются коллективным договором, 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 новой должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации приводятся в приложении 3 " Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 " Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты» 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), а также премии к праздничным, юбилейным датам.

2.8. Работникам организации 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 и других 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 должностной 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 минимальному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАДОУ детского сада «Солнышко» р.п. Красные Баки» 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 института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. 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.

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

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

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

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

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

2.9.9. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает 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.

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

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

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 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической

работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников 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.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

за работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников.

III. Условия оплаты труда руководителя организации

3.1. Заработная плата руководителя организации 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 организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется Администрацией Краснобаковского муниципального округа Нижегородской области, установленного постановлением от 17 июля 2023 г. N 694 "Об установлении предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений и унитарных предприятий Краснобаковского муниципального округа Нижегородской области».

Администрация Краснобаковского муниципального округа Нижегородской области определяет размер 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) 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 руководителей, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательстве 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 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 24.12.2007 года №922.

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. Учредитель для поощрения руководителя устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя за соответствующий период.

3.5. Руководителю организации выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;
- при выслуге более 10 лет - до 15%.

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

- руководитель (директор, заведующий);

Стаж руководящей работы руководителю учреждения определяется приказом начальника Управления образования Администрации Краснобаковского муниципального округа.

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

3.6. Руководителю имеющему почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

3.7. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о

рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления данной информации, утвержденным постановлением Администрации Краснобаковского муниципального округа Нижегородской области от 15.05.2023г. № 488.

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. 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.

4.6. Положением об оплате труда работников организации может предусматриваться выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, на основании личного заявления, подтверждающих документов и приказа руководителя организации. 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.

4.7. 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
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Солнышко» р.п. Красные Баки

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Солнышко» р.п. Красные Баки**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации.

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 (помощник воспитателя)	5029,00

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ¹ , руб.	Минимальный оклад ^{1*} , руб.	Минимальный оклад, руб	Минимальный оклад ² , руб.	Минимальный оклад ³ , руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0					13683

3 квалификационны й уровень (воспитатель)	1,17					15 966
4 квалификационны й уровень (старший воспитатель)	1,22					16 726

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.4. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3. 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.

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

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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).

1.7. Положением об оплате труда для работников организации 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 1.3. 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).

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).

1.8. Работникам организации устанавливаются 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, 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 и т.д.

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

«Размер минимального оклада первого уровня: 6 366 рублей»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 366
2 квалификационный уровень	1,08	6 875

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».

«Размер минимального оклада первого уровня: 6 919 рублей».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 057
2 квалификационный уровень	1,04	7 196
3 квалификационный уровень	1,11	7 680
4 квалификационный уровень	1,17	8 065
5 квалификационный уровень	1,26	8 718

2.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей 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.

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении 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 повышающих

коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией 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: 5095 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
-------------------------	-------------

1 квалификационный уровень

1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09

2 квалификационный уровень

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
-------------------------	-------------

1 квалификационный уровень

4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11

2 квалификационный уровень6 квалификационный
разряд 1,237 квалификационный
разряд 1,35**3 квалификационный уровень**8 квалификационный
разряд 1,494 квалификационный
уровень 1,63 - 1,79

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779руб.			
1	5	Повар	1,11

3.4. 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 высокое профессиональное мастерство;

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

Решение об установлении 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 минимальной 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 общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых 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.

к Положению о системе оплаты
труда работников МАДОУ
детского сада «Солнышко»
р.п. Красные Баки

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МАДОУ ДЕТСКОГО САДА «СОЛНЫШКО» Р.П. КРАСНЫЕ БАКИ**

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем.
 - 1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в дошкольных и общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20

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

характера, определяются положением об оплате труда в образовательном учреждении.

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

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер доплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день	Не менее чем в двойном размере

	<p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
4.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой</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>

- 1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении

в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

к Положению о системе
оплаты труда работников
МАДОУ детского сада
«Солнышко»
р.п. Красные Баки

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАДОУ ДЕТСКОГО САДА «СОЛНЫШКО» Р.П. КРАСНЫЕ БАКИ**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации (далее – работников ОУ).

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 учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения.

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определённых приложением 1 к Положению);
 - премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

-выплаты молодым специалистам.

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагает 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 учреждения среди населения.

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 3 000 (Три тысячи) рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в муниципальные учреждения образования в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

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

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

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работником руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава общеобразовательных учреждений за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования заведующих дошкольных образовательных организаций.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости учреждения(групп)	Да	2
2	Повышение квалификации	Да	1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да	2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да	1,5
5	Наличие сайта ОО	Да	1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО	Да	0,5
7	Положительная динамика развития обучающихся дошкольной организации по результатам мониторинга реализации выбранных программ	Да	2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	2
9	Высокие показатели посещаемости воспитанниками муниципального дошкольного образовательного учреждения	Да	2
10	Организация дополнительных услуг	Да	1-2

11	Методическая работа коллектива ДОО	Да	1
12	Снижение заболеваемости воспитанников	Да	2
13	Исполнение бюджета	Да	1
14	Педагогические кадры	Да	1
15	Организация питания	Да	2
16	Особые условия труда	Да	2
17	Особый статус ДОО	Да	1-2
18	Наличие призеров и победителей фестивалей, смотров, соревнований и конкурсов - на уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
19	Действующие органы самоуправления.	Да	1
20	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО.	Да	2
21	Участие в экспериментальной работе	Да	1
22	Наличие системы мониторинга в ОО	Да	2
23	Наличие системы работы с документами.	Да	1
24	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Да	1
25	Привлечение внебюджетных средств	Да	1
26	Кадровое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	Да	2

Примечания:

К п. 1. Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости учреждения:

- группы раннего возраста (от 1,5 до 3 лет) более, чем на 20%;

Группы дошкольного возраста более, чем на 25%

К п. 2. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие учебно-методического комплекса МДОО выбранным образовательным программам, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ОО – периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и его регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.7. Положительная динамика развития воспитанников дошкольного учреждения по результатам мониторинга реализации выбранных программ и государственных стандартов. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по образовательному учреждению и с результатами по муниципальному району.

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – стимулирование двигательной активности в режиме дня, создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (физкультурные уголки, нетрадиционное спортивное оборудование, уголки здоровья, фитобар, санитарные бюллетени для родителей и т.д.), систематическое проведение закаляющих или оздоровительных мероприятий, наличие программы оздоровления воспитанников.

К п.9. Высокие показатели посещаемости воспитанниками муниципального дошкольного образовательного учреждения. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по образовательному учреждению и с результатами изменений по муниципальному району. (выше средних районных показателей)

К п. 10. Организация дополнительных услуг (кружки, студии, платные образовательные услуги) - оказание дополнительных образовательных услуг различной направленности, охват дополнительными услугами от 20% и более участников образовательного процесса.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Детский сад года») не ниже районного уровня.

К п. 12. Снижение заболеваемости воспитанников- наличия показателей, подтверждающих факт сохранения и улучшения здоровья воспитанников (снижение простудных заболеваний с предыдущим периодом работы учреждения, показатели заболеваемости ниже средних по району).

К п. 13. Исполнение бюджета – отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация качественного питания воспитанников – выполнение натуральных норм, удешевление питания за счет грамотного ориентирования в рынке закупочных цен на продукты питания.

К п. 16. Особые условия труда – работа в двух и более зданиях, руководство комплексным учреждением (например, школа – д/сад; школа объединяет в себе музыкальную школу, учреждение дополнительного образования и т.д.) ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие автотранспорта.

К п. 17. Особый статус ОО – превышение государственных стандартов по одному или нескольким направлениям (детский сад 2 категории) 1-1,5 балла, превышение государственных стандартов по всем направлениям (центр развития) -2 балла.

К п. 18. Наличие призеров и победителей фестивалей, соревнований, конкурсов без учета количества призеров.

К п. 19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОО, наличие локальных актов ОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 20. Реализуемая программа развития ОО – наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».

К п. 22. Наличие системы мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с образовательными учреждениями. Сетевое взаимодействие с другими ОО – совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 26. Кадровое обеспечение воспитательно-образовательного процесса – отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте.	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
5	Существенные замечания по итогам комплексных и тематических проверок вышестоящими органами	Да	-2

3.2. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

№	Критерии материального стимулирования	Максим. кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Организация производственного контроля	2	
2	Повышение квалификации.	2	

3	Организация работы методического кабинета	2	
4	Система работы с документами курируемых педагогов	2	
5	Система работы с документами старшего воспитателя	3	
6	Высокий уровень аттестации педагогических работников	3	
7	Призеры и победители фестивалей, соревнований и конкурсов, участники конференции (дети, педагоги) - на уровне района ; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	6	
8	Методическая работа курируемых педагогов	2	
9	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	2	
10	Работа с общественными организациями, органами государственного управления по курируемым вопросам	3	
11	Информация управленческой деятельности	3	
12	Участие в экспериментальной работе	1	
13	Положительная динамика развития воспитанников ДУ по результатам мониторинга реализации выбранных программ	3	
14	Организация дополнительных услуг	2	
15	Количество отработанного времени	2	
16	Повышение профессионального мастерства	2	
17	Ведение группы ДОУ в интернет сообществе ВКОНТАКТЕ.	3	
	ИТОГО:		

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-2
5	Отсутствие замечаний по производственному контролю	да	-3

Примечание:

Критерии стимулирования старшего воспитателя.

1. Организация производственного контроля – 2.

Своевременное проведение производственного контроля, по плану, внеплановые.

2. Повышение квалификации – 2.

прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

3. Организация работы методического кабинета – 2

Организация, семинаров, консультаций, поиск методической литературы, помощь в вопросах.

4. Система работы с документами курируемых педагогов - 2

Своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОО

5. Система работы с документами старшего воспитателя – 3

Своевременное ведение обязательной текущей документации старшим воспитателем в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у старшего воспитателя со стороны администрации ОО

6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников – 3
аттестованных на I категорию – 1 балл; аттестованных на высшую категорию - 3 балла. за каждого

7. Наличие участников, призеров и победителей фестивалей, соревнований и конкурсов
- на уровне района;
- на областном уровне;
- на федеральном уровне. - 6

8. Методическая работа курируемых педагогов - 2
участие курируемых педагогов в предоставлении педагогического опыта (выступление на РМО, семинарах, конференциях) на муниципальном, областном уровнях. Помощь, проверка методразработок.

9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов – 2
Организация прохождения курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями).

10. Работа с общественными организациями, органом государственного – 3
управления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях

11. Информация управленческой деятельности - 3

12. Участие в экспериментальной работе - 1
Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».

13. Положительная динамика развития воспитанников дошкольного учреждения по результатам - 3
мониторинга реализации выбранных программ и государственных стандартов.
Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по образовательному учреждению.

14. Организация дополнительных услуг– 2
Оказание дополнительных услуг различной направленности.

15. Количество отработанного времени – 2
Максимальное количество баллов ставится если месяц отработан без больничных, административных отпусков.

16. Повышение профессионального мастерства – 2
Личное участие в профессиональных конкурсах, конференциях, публикации, рабочие группы, тесты, диктанты.

17. Ведение группы ДОУ в интернет сообществе ВКонтакте - 3.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

- 1. Замечания по производственному контролю. – 3**
- 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов - 3**

3.3. Критерии материального стимулирования воспитателя.

№	Критерии материального стимулирования	Максим. Кол-во баллов	Кол-во баллов
1.	Реализация проектов (экскурсионные, групповые и учебные проекты воспитанников)	1	
2.	Повышение квалификации. Аттестация педагогов.	3	
3.	Высокие показатели посещаемости воспитанниками муниципального дошкольного образовательного учреждения	2	
4.	Положительная динамика развития воспитанников дошкольного учреждение	3	

	по результатам мониторинга реализации выбранных программ		
5.	Сотрудничество с УО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	2	
6.	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	1	
7.	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	1	
8.	Самообразование	1	
9.	Наличие работы с родителями	3	
10.	Наличие активного взаимодействия со специалистами	1	
11.	Участие в конкурсах педагогического работника. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.). Наличие публикаций в периодических изданиях.	5	
12.	Наличие участников, призеров и победителей фестивалей, соревнований и конкурсов - на уровне района ; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	4,6	
13.	Количество отработанного времени	2	
14.	Обогащение предметно-развивающей среды	2	
15.	Подготовка и размещение информации на сайте детского сада, группе в ВК	3	
16.	Участие в общественной жизни	3	
17.	Ведение личного сайта педагога	3	
	ИТОГО:		

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Замечания по работе с документами согласно должностной инструкции	да	-1
2	Замечания по производственному контролю	да	-3
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах, обоснованные жалобы родителей.	да	-3
4	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2

Примечания:

1. Реализация проектов (экскурсионные, групповые и учебные проекты воспитанников) - 1

В оцениваемом месяце был реализован проект, с подтверждением – проект, результат проекта.

2. Повышение квалификации. Аттестация педагогов. – 3

Повышение квалификации с указанием часов (удостоверение о повышении квалификации) – 1 балл.

Пройдена аттестация на основании приказа: высшая категория – 3 балла

первая категория – 1 балл.

3. Высокие показатели посещаемости воспитанниками муниципального дошкольного образовательного учреждения. – 2

Стабильно высокая фактическая посещаемость за месяц: 1 этаж свыше 20 человек, 2 этаж свыше 15 человек.

4. Положительная динамика развития воспитанников дошкольного учреждения по результатам мониторинга реализации выбранных программ. – 3.

Диагностика (1 раз в год апрель - май)

5. Сотрудничество с УО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями. – 2

Участие в районных конкурсах, устраиваемых социальными партнёрами:

Педагог, предоставивший на конкурс какое-либо материальное пособие – призёр 2 балла, участник 1 балл.

Педагог, предоставивший на конкурс фотографию – 0,2 балла.

Воспитанники – призовое 0,6 балла, участники 0,2 балла.

Количество участников значения не имеет.

Групповое посещение музея, РЦД и К, школы искусств (самостоятельная организация в рамках реализации проектов) – 1 балл.

6. Участие в инновационной и экспериментальной работе. – 1

Образовательное учреждение является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования».

7. Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий. – 1

Оформление музыкального зала к празднику, тематическое оформление групп.

8. Самообразование. – 2

Вебинары, семинары, конференции, тесты, диктанты педагогической направленности – 1 балл.

Тесты, диктанты не педагогической направленности (эко, этно, конституционные и т.п.) – 0,2 балла.

Своевременная сдача материала по самообразованию педагога (план – сентябрь, отчёт – апрель, май) – 2 балла.

Несвоевременная – 1 балл.

9. Наличие работы с родителями. – 3

Родительское собрание – 2 балла.

Привлечение родителей к участию в конкурсах, выставках, праздниках – 1 балл. (более 50%)

Самостоятельно организованная деятельность с родителями (кружки, мероприятия, спорт, мастер классы) – 3 балла.

10. Наличие активного взаимодействия со специалистами. – 1

Активное участие в праздниках, исполнение роли – 0,5 балла.

Проведение мероприятия с привлечением музыкального руководителя – 0,5 балла.

11. Участие в конкурсах педагогического работника. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.). Наличие публикаций в периодических изданиях. - 5

Представление опыта на РМО – 3 балла;

Разработка конспекта занятия с подтверждением – 1 балл.

Разработка + публикация – 1,5 балла.

Конкурсы: призовое – 3 балла, участие – 1,5 балла.

Распространение опыта на базе ДОУ (семинар и т.п.) – 1 балла

Если разработка, публикация + участие этой же разработки в конкурсе методических разработок 3 балла (1,5 балла + 1,5 балла)

Публикация в печатном журнале с подтверждением (дошкольник.ру, дошкольное воспитание) 5 баллов

12. Наличие участников, призеров и победителей фестивалей, соревнований и конкурсов

- на уровне района;

- на областном уровне;

- на федеральном уровне. – 4,6

Районные конкурсы РОНО, ИДЦ и тп: призовое – 3 балла, участие 1,5 балла (даже без учёта всероссийских, международных, областных)

Область, федеральный, в нескольких конкурсах с призовыми местами - 2 балла, участие – 1 балл.

Охват участников 100% за год.

13. Количество отработанного времени. – 2

Максимальное количество баллов ставится если месяц отработан без больничных, административных отпусков.

14. Обогащение предметно – развивающей среды. – 2

Пополнение РППС

15. Подготовка и размещение информации на сайте детского сада , группе в ВК. – 3

Своевременное предоставление информации на сайт ДООУ (2 заметки с фото в месяц) – 1 балл

Размещение 1 методической разработки в месяц на сайт ДООУ – 1 балл.

Своевременное предоставление информации в социальной сети ВК (1 заметка с фото в неделю) – 1 балл.

16. Участие в общественной жизни. – 3

Заметка в газете – 1 балл; статья – 3 балла.

Участие в акции – 1 балл; в нескольких – 1,5 балла.

Спартакиада участники – 3 балла.

Участие в демонстрации ко Дню Победы – 1 балл.

Районный общественные праздники – 3 балла.

17. Ведение личного сайта педагога. – 3

Своевременное обновление личных страничек педагога:

Методические разработки (занятия, проекты, презентации и т.п.) – 1 балл.

Информация для родителей (консультации, мастер классы, родительские собрания и т.п.) – 1 балл

Фотографии, наградной материал – 1балл.

Критерии понижающие стимулирование.

1. Замечания по работе с документами согласно должностной инструкции – 1

Не своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции.

2. Замечания по производственному контролю. – 3

Замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов.

3. Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах, обоснованные жалобы родителей. - 3

Письменно – 3 балла.

Устно – 2 балла.

4. Травматизм воспитанников во время образовательного процесса – 2**3.4. Критерии материального стимулирования завхоза.**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	1
2	Создание комфортных условий для обучающихся	да	1
3	Систематический контроль (не реже чем один раз в месяц) подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта	да	1
4	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	да	1
5	Своевременное и качественное оформление документации	да	1
6	Своевременное и качественное обеспечение продуктами питания в соответствии с утвержденным десятидневным меню	да	2
7	Привлечение внебюджетных средств	да	1
8	Обеспечение бесперебойной работы систем водоснабжения, отопления и канализации МДОО	да	2
9	Систематический контроль за состоянием здания МДОО и прилегающей территории	да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.5. Критерии материального стимулирования помощников воспитателей.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы	Да	1
2	Работа со сложным контингентом детей	да	1
3	Обеспечение высокой посещаемости детей	да	1
4	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (соблюдение режима дня, санэпидрежима)	да	1
5	Оказание помощи педагогам в создании предметно-развивающей среды и в организации детей.	да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1
5	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	да	

3.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.7. Размер выплат стимулирующего характера заведующему образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

3.13. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ОУ знакомит каждого сотрудника ОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

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

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

3.16. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.17. На основании представления руководителя образовательного учреждения орган самоуправления ОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.18. На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за

соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.19. 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 выслугу лет, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

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

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

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

4. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАДОУ детского сада
«Солнышко»
р.п. Красные Баки

**Доплаты за дополнительно возложенные обязанности
работников МАДОУ детского сада «Солнышко» р.п. Красные Баки**

Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
преподавателям и другим работникам	до 25
2. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных учреждениях:	
Помощникам воспитателей	30
3. Педагогическим работникам образовательных учреждений 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
4. Работникам организации за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссиями	20
5. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

Примечания:

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

к Положению о системе
оплаты труда работников
МАДОУ детского сада
«Солнышко»
р.п. Красные Баки

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 учреждений, 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 т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения:	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных

<p>дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, 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,</p>
---	---

		культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего профессионального 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 учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные	руководящий, командно-летний,

	учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	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 учреждениях здравоохранения и 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

образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533201

Владелец Кудрявцева Виктория Викторовна

Действителен с 08.02.2024 по 07.02.2025