

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового
коллектива

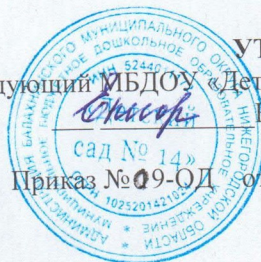
МБДОУ «Детский сад № 14»

Орлова О.Н.

10.02.2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 14»
Епифанова Е.С.

Приказ № 09-ОД от 10.02.2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №14»

2022г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 14», разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. №468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», распоряжением Правительства Нижегородской области от 30.09.2021г. № 992-р «О мерах по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области», постановлением Администрации Балахнинского муниципального округа Нижегородской области от 09.07.2021 г. № 1266 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании и выплате материальной помощи руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Балахнинского муниципального округа Нижегородской области», а также постановлением Администрации Балахнинского муниципального округа Нижегородской области от 18.10.2021г. №1895 «О мерах по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Балахнинского муниципального округа.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» (далее – Учреждения) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников;
- 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 руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 14», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нижегородской области, администрации Балахнинского муниципального района.

Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности Учреждения. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих учреждений образования Балахнинского муниципального района Нижегородской области;

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

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения (не более 40 процентов).

1.10. Учреждение 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 Учреждения.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МБДОУ «Детский сад № 14», ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного районным бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

I. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Общим собранием работников.

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

2.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения (примерные штатные расписания по типам образовательных учреждений утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем, исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Общего собрания работников 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 МБДОУ «Детский сад № 14» экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы)

работников МБДОУ «Детский сад № 14» 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 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения Общего собрания работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений приводятся в приложении 3 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении 3 к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются по решению руководителя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам, летний оздоровительный

период, работа в зимний период и др.).

2.8. Работникам МБДОУ «Детский сад № 14» устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и величина доплат определены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 к настоящему Положению).

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

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

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

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

2.9.7. Музыкальному руководителю, окончившему консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностной оклад устанавливается как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, педагогам-психологам реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

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

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной

квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в приложении 8.

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

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп и отделений в составе общеобразовательных учреждений, центров образования и других устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

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

2.9.13. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителя Учреждения.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 14» 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 младших воспитателей и других работников Учреждения составляет 40 часов в неделю

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

правовыми актами.

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

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

2.10.7 Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.9 настоящего Положения.

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

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

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

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.10.11. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 14», принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.12 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам

предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Общего собрания работников и при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 14»

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 14» определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов при проведении занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.11.2. Тарификация педагогических работников Учреждения производится 1 раз в год, а также в случае повышения профессиональной квалификации педагогических работников, изменения стажа работы и в зависимости от нагрузки выполняемой педагогической деятельности.

2.11.3. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 14» применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные воспитателями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- за часы преподавательской работы, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов

педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

II. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией Балахнинского муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного Постановлением администрации Балахнинского муниципального округа Нижегородской области от 08 июня 2021 года N 1037 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Балахнинского муниципального округа Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий".

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже

должностных окладов руководителя Учреждения.

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

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

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

3.6. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

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

Выслуга лет устанавливается:

- для руководителя Учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы;
- для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным Постановлением администрации Балахнинского муниципального округа Нижегородской области от 08 июня 2021 года N 1035.

III. 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 Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

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

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

4.4. Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

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

ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 14»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад № 14»

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3946	4448

1.2.1. «Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>*, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4219	4753	4852
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4452	5015	5117

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	9763
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	10849
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	11392
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед)	11934

1.4. Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» 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:

<u>за уровень профессионального образования и ученую степень:</u>	
Бакалавр	1 , 1
Специалист	1 , 1
Магистр	1 , 1
кандидат наук	1 , 2
<u>за квалификационную категорию:</u>	
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 образовательного учреждения,

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 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 Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки.

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

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

1.8. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.9. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья 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; за работу в учреждениях повышенного уровня и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников МБДОУ «Детский сад № 14», осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ специалистов и служащих.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, калькулятор)	1,0	5747

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, руб.
---	------------------------	-------------------------

	по должности	
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	1,04	6497

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей	Повышающий коэффициент по Должности
1 квалификационный уровень (специалист по охране труда)	7496	1,0

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

при выслуге лет от 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 учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

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

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

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

3.2. «Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб.			
1	1	Дворник, сторож	1,0
	2	Кухонный работник, кастелянша, кладовщик, работник по стирке и ремонту спец.одежды	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго			

уровня» Размер минимальной ставки заработной
платы:
5217 руб.

1	5	Повар	1,11
---	---	-------	------

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

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

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

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

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

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

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

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

N п / п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Воспитателям и другим педагогическим работникам за индивидуальное взаимодействие с детьми на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов и музыкальным руководителям	20

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем Учреждения по согласованию с Общим собранием трудового коллектива в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

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

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

N п / п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с

	и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми	вредными и (или) опасными
--	---	------------------------------

3.	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")	условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
----	---	--

	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: Работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки	сверхурочная работа оплачивается за первые 2

	сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой	часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
--	--	---

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ БАЛАХНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 14» разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

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

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы

(реализация 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 мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

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

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

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

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

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

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

3.1. Премирование руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального округа Нижегородской области производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческого подхода к решению задач, возложенных на них, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение заданий в особых условиях.

Премирование руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального округа Нижегородской области по результатам работы за месяц осуществляется за счёт средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на премирование.

3.2. Размер премии, выплачиваемой руководителям, заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального округа Нижегородской области, определяется в процентах, исходя из результатов его деятельности, и максимальными размерами не ограничивается.

Решение о выплате премии руководителю муниципального образовательного учреждения Балахнинского муниципального округа Нижегородской области принимает глава местного самоуправления на основании представления начальника управления образования и социально - правовой защиты детства Администрации Балахнинского муниципального округа Нижегородской области.

3.3. За счёт экономии по фонду оплаты труда (наличие вакантных должностей, экономия за счёт временной нетрудоспособности) могут выплачиваться единовременные поощрительные (разовые) премии.

Единовременное премирование допускается за выполнение качественно проведённых мероприятий по отдельному поручению главы местного самоуправления, многолетний добросовестный труд в связи с праздничными днями, юбилейными датами, выходом на

пенсию.

3.4. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость	1. Посещаемость детьми учреждения (средняя за год) (от списочного состава детей) 70% 1,0 75% 2,0 80% 3,0 > 80% 4,0 2. Число случаев заболеваемости в учреждении на одного ребенка в год 3,0 1,0 2,5 2,0 2,0 3,0 3. Количество детодней, пропущенных одним ребёнком по болезни за год в среднем по учреждению 17,0 1,0 16,5 2,0 16,0 3,0 <16,0 4,0	
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1. Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении.	1,0
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	1. Организация оснащения методического кабинета в соответствии с ФГОС ДО (соответствие ООП, наличие метод. литературы, наглядных пособий, медиатека, фонотека и т.д.) 0-3 2. Координация работы, анализ, контроль за организацией развивающей предметно-пространственной среды учреждения, в т.ч обеспечение игрового времени и пространства для развития свободной игры детей (по всем образовательным областям в соответствии с ФГОС, рекомендации по преодолению недостатков) 0-3 3. Координация работы, анализ, контроль за организацией развивающей предметно-пространственной среды на прогулочных участках (эстетичность оформления – по сезону, оригинальность, полифункциональность, охват всех образовательных областей, рекомендации по преодолению недостатков и др.) 0-3 4. Координация работы, анализ, контроль за организацией конструктивного партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников (Информационные стенды, периодичность их обновлений, эстетичность, доступность, актуальность, оригинальность подачи, участие родителей в конкурсах, нетрадиционные	

	формы информирования и взаимодействия с родителями, использование сайта ДОУ для взаимодействия с родителями, рекомендации по преодолению недостатков и др.)	
	5. Наличие системы мониторинга результатов деятельности учреждения (использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах воспитательно-образовательного процесса) 6. Участие (очное и заочное) воспитанников в конкурсах и соревнованиях (количество участников) на уровне: детского сада района области России 7. Координация работы, анализ, контроль за осуществлением планирования и реализации образовательной работы в соответствии с ФГОС (Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности по результатам проверок вышестоящих организаций) 8. Координация работы, анализ, контроль за организацией и реализацией работы с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями (участие в планировании и корректировке образовательных задач, реализация педагогических рекомендаций специалистов, разработка индивидуальных маршрутов) 9. Владение и использование в работе ИКТ-компетентности (представленные результаты деятельности с использованием ИКТ) 10. Соблюдение требований профессиональной этики (отсутствие конфликтов с детьми, родителями, коллегами) 11. Повышение квалификации старшего воспитателя и педагогов учреждения (собственная аттестация, а также положительная динамика в повышении квалификационных категорий у педагогов учреждения, курсы, получение второго образования, отчеты о качественной реализации работы по самообразованию, обучающие семинары, вебинары и др.) 12. Диссеминация собственного педагогического опыта и опыта учреждения (участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на семинарах и конференциях, собственные печатные работы, имеющие выходные данные, проведение мастер-классов, стажировок, проведение мероприятий публичного характера) на уровне: детского сада района области	0-3 0,1-0,5 0,5-1,0 1,5-2,0 2,0-3,0 0-3 0-3 0-2 0,2 1 балл – 1 мероприятие 0,1-0,5 0,5-1,0 1,5-2,0 2,0-3,0 0-3

	России	3
	13. Координация работы, анализ, контроль за организацией продуктивного партнерского взаимодействия с социумом (планы работы, отчеты, творческие выставки, стенгазеты т др.) 14. Организация и осуществление дополнительного образования дошкольников (кружковая работа)	

	15. Координация работы, анализ, контроль за осуществлением работы по преемственности в работе детского сада и школы (взаимопосещения, родительские собрания с участием учителей, экскурсии детей в школу, отслеживание успеваемости у не менее 70% бывших выпускников ДООУ во 2 классе, 2 четверти и др.)	0-3
	Отсутствие листов нетрудоспособности	0-4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость	Наличие травматизма (в период воспитательно- образовательного процесса)	-3
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в письменной форме, в электронном виде).	-3

3.5. Критерии материального стимулирования воспитателя

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость	1. Посещаемость детьми группы (средняя за год) (от списочного состава детей) 70% 75% 80% > 80% 2. Число случаев заболеваемости в группе на одного ребенка в год 3,0 2,5 2,0 3. Количество детодней, пропущенных одним ребёнком по болезни за год 17,0 16,5 16,0 <16,0	1,0 2,0 3,0 5,0 1,0 2,0 3,0 1,0 2,0 3,0 5,0
2. Удовлетворенность	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных	1,0

ность потребителей качеством муниципально й услуги	представителей) в устной, письменной форме, в электронном виде.	
3. Создание условий для	1. Санитарное состояние групп в соответствии с действующим СанПиНом по результатам контроля (порядок, маркировка	0-0,5

осуществления воспитательно- образовательно го процесса	мебели, инвентаря, полотенец, белья, отсутствие трамвоопасных предметов и др)	
	2. Организация развивающей предметно-пространственной среды учреждения, в т.ч обеспечение игрового времени и пространства для развития свободной игры детей. (по всем образовательным областям в соответствии с ФГОС)	0-3
	3. Организация развивающей предметно-пространственной среды на прогулочных участках (эстетичность оформления - по сезону, оригинальность, полифункциональность, охват всех образовательных областей и др.)	0-3
	4. Организация конструктивного партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников (Информационные стенды, периодичность их обновлений, эстетичность, доступность, актуальность, оригинальность подачи, участие родителей в конкурсах, нетрадиционные формы информирования и взаимодействия с родителями, отсутствие задолженности по заработной плате, использование сайта ДОУ для взаимодействия с родителями и др.)	0-3
	5. Участие (очное и заочное) воспитанников в конкурсах и соревнованиях (количество участников) на уровне:	0-0,5
	детского	0,5-
	сада	1,0
	района	1,5-
	облас	2,0
	ти	2,0-
	Росс	3,0
	ии	
	6. Осуществление планирования и реализация образовательной работы в соответствии с ФГОС (Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности)	0-3
	7. Организация и реализация работы с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями (участие в планировании и коррективке образовательных задач, реализация педагогических рекомендаций специалистов, разработка индивидуальных маршрутов)	0-2
	8. Владение и использование в работе ИКТ- компетентности (представленные результаты деятельности с использованием ИКТ)	0,2
	9. Соблюдение требований профессиональной этики (отсутствие конфликтов с детьми, родителями, коллегами)	1 балл
	10. Повышение квалификации (аттестация, курсы, получение второго образования, отчеты о качественной реализации работы по самообразованию, обучающие семинары, вебинары и др.)	– 1 мероп р иятие
	11. Диссеминация педагогического опыта (участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на семинарах и конференциях, собственные печатные работы, имеющие выходные данные, проведение мастер- классов, стажировок, проведение мероприятий публичного характера) на уровне:	0-0,5
	детского	0,5-
	сада	1,0
		1,5-
		2,0

	района области России	2,0- 3,0 0-3
	12. Организация продуктивного партнерского взаимодействия с	

	социумом (планы работы, отчеты, творческие выставки, стенгазеты т др.)	3
	13. Организация и осуществление дополнительного образования дошкольников (кружковая работа)	1-3
	14. Осуществление работы по преемственности в работе детского сада и школы (взаимопосещения, родительские собрания с участием учителей, экскурсии детей в школу, отслеживание успеваемости у не менее 70% бывших выпускников ДООУ во 2 классе, 2 четверти и др)	
	Отсутствие листов нетрудоспособности	0-4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость	Наличие травматизма (в период воспитательно-образовательного процесса)	-3
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в письменной форме, в электронном виде).	-3
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Порча материально-технической базы Учреждения по вине педагога	- 3

3.6. Критерии материального стимулирования музыкального руководителя

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость НОД	1. Посещаемость детьми НОД (средняя за год) 70% 75% 80% > 80%	1,0 2,0 3,0 4,0

2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на деятельность музыкального руководителя в устной, письменной форме, в электронном виде.	1,0
3. Создание условий для осуществления воспитательной	1. Санитарное состояние музыкального зала в соответствии с действующим СанПиНом по результатам контроля (порядок, маркировка мебели, освещенность, отсутствие травммоопасных предметов	0-0,5

образовательно го процесса	и др.)	
	2. Организация развивающей предметно-пространственной среды групп и музыкального зала в т.ч. обеспечение игрового времени и пространства для развития свободной игры детей. (художественно-эстетическое направление развития дошкольников)	0-3
	3. Организация развивающей предметно-пространственной среды на прогулочных участках по художественно-эстетическому направлению развития детей (эстетичность оформления - по сезону, оригинальность, полифункциональность, и др.)	0-3
	4. Организация конструктивного партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников (Информационные стенды, периодичность их обновлений, эстетичность, доступность, актуальность, оригинальность подачи, участие родителей в конкурсах, нетрадиционные формы информирования и взаимодействия с родителями, использование сайта ДООУ, создание сайта специалиста для взаимодействия с родителями и др.)	0-3
	5. Участие (очное и заочное) воспитанников в конкурсах и соревнованиях (количество участников) на уровне: детского сада района области России	0,1-0,5 0,5-1,0 1,5-2,0 2,0-3,0 0-3
	6. Осуществление планирования и реализация образовательной работы в соответствии с ФГОС (Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности)	0-3
	7. Организация и реализация работы с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями (участие в планировании и корректировке образовательных задач, реализация педагогических рекомендаций специалистов, разработка индивидуальных маршрутов)	0-2
	8. Владение и использование в работе ИКТ-компетентности (представленные результаты деятельности с использованием ИКТ)	0,2
	9. Соблюдение требований профессиональной этики (отсутствие конфликтов с детьми, родителями, коллегами)	1 балл
	10. Повышение квалификации (аттестация, курсы, получение второго образования, отчеты о качественной реализации работы по самообразованию, обучающие семинары, вебинары и др.)	1 мероприятие
	11. Диссеминация педагогического опыта (участие	

	в конкурсах профессионального мастерства,	
--	---	--

	выступления на семинарах и конференциях, собственные печатные работы, имеющие выходные данные, проведение мастер-классов, стажировок, проведение мероприятий публичного характера) на уровне: детского сада района области России	0,1-0,5 0,5-1,0 1,5-2,0 2,0-3,0
	12. Организация продуктивного партнерского взаимодействия с социумом (планы работы, отчеты, творческие выставки, стенгазеты т др.)	0-3
	13. Организация и осуществление дополнительного образования дошкольников (кружковая работа)	3
	14. Осуществление работы по преемственности в работе детского сада и школы (взаимопосещения, родительские собрания с участием учителей, экскурсии детей в школу, отслеживание успеваемости у не менее 70% бывших выпускников ДООУ во 2 классе, 2 четверти и др.)	0-3
	Отсутствие листов нетрудоспособности	0-4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость	Наличие травматизма (в период воспитательно-образовательного процесса)	-3
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в письменной форме, в электронном виде).	-3
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Порча материально-технической базы Учреждения по вине педагога	- 3

3.7. Критерии материального стимулирования инструктора по физической культуре

Показатель	Критерии	Максимум
------------	----------	----------

		альн ое кол- во балл ов
1. Стабильная посещаемос ть НОД	1. Посещаемость детьми НОД (средняя за год) 70% 75% 80%	1,0 2,0 3,0

	> 80%	4,0
2. Удовлетворены потребности потребителей качеством муниципальной услуги	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на деятельность инструктора по ФИЗО в устной, письменной форме, в электронном виде.	1,0
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	1. Санитарное состояние зала в соответствии с действующим СанПиНом по результатам контроля (порядок, маркировка мебели, освещенность, отсутствие травмоопасных предметов и др.)	0-0,5
	2. Организация развивающей предметно-пространственной среды групп и зала в т.ч. обеспечение игрового времени и пространства для развития свободной игры детей. (по направлению физического развития дошкольников)	0-3
	3. Организация развивающей предметно-пространственной среды на прогулочных участках по направлению физического развития детей (эстетичность оформления - по сезону, оригинальность, полифункциональность, и др.)	0-3
	4. Организация конструктивного партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников (Информационные стенды, периодичность их обновлений, эстетичность, доступность, актуальность, оригинальность подачи, участие родителей в конкурсах, нетрадиционные формы информирования и взаимодействия с родителями, использование сайта ДОУ и создание сайта специалиста для взаимодействия с родителями и др.)	0-3
	5. Участие (очное и заочное) воспитанников в конкурсах и соревнованиях (количество участников) на уровне:	0,1-0,5
	детского сада	0,5-1,0
	района	1,5-2,0
	области	2,0-3,0
	России	0-3
	6. Осуществление планирования и реализация образовательной работы в соответствии с ФГОС (Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности)	0-3
	7. Организация и реализация работы с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями (участие в планировании и корректировке образовательных задач, реализация педагогических рекомендаций специалистов, разработка индивидуальных маршрутов)	0-2
	8. Владение и использование в работе ИКТ-компетентности (представленные результаты деятельности с использованием ИКТ)	

	9. Соблюдение требований профессиональной этики (отсутствие конфликтов с детьми, родителями, коллегами)	0,2
	10. Повышение квалификации (аттестация, курсы, получение второго образования, отчеты о качественной реализации работы по самообразованию, обучающие семинары, вебинары и др.)	1 балл – 1 мероприятие
	11. Диссеминация педагогического опыта (участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на семинарах и конференциях, собственные печатные работы, имеющие выходные данные, проведение мастер-классов, стажировок, проведение мероприятий публичного характера) на уровне: детского сада района области России	0,1-0,5 0,5-1,0 1,5-2,0 2,0-3,0
	12. Организация продуктивного партнерского взаимодействия с социумом (планы работы, отчеты, творческие выставки, стенгазеты и др.)	0-3
	13. Организация и осуществление дополнительного образования дошкольников (кружковая работа)	3
	14. Осуществление работы по преемственности в работе детского сада и школы (взаимопосещения, родительские собрания с участием учителей, экскурсии детей в школу, отслеживание успеваемости у не менее 70% бывших выпускников ДООУ во 2 классе, 2 четверти и др.)	1-3
	Отсутствие листов нетрудоспособности	0-4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость	Наличие травматизма (в период воспитательно-образовательного процесса)	-3
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в устной, письменной форме, в электронном виде).	-3
Создание условий для	Порча материально-технической базы Учреждения по вине педагога	- 3

осуществления воспитательно- образовательного процесса		
---	--	--

3.8. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость НОД	1. Посещаемость детьми НОД (средняя за год) 70% 75% 80% > 80%	1,0 2,0 3,0 4,0
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в устной, письменной форме, в электронном виде).	1,0
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	1. Участие в системе мониторинга 2. Наличие системы работы с одаренными детьми 3. Наличие работы с родителями, педагогами ОУ 4. Наличие системы и анализа результатов психопрофилактической работы в ОУ 5. Наличие системы и анализа результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ 6. Наличие системы и анализа результатов психологического просвещения участников образовательного пространства. 7. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОУ, включающей до 30% обучающихся. 8. Повышение квалификации. 9. Количество обучающихся, превышающее общее количество воспитанников ОУ (участие в работе Консультационного центра). 10. Наличие системы работы с детьми группы риска. 11. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов. 12. Работа с детьми из семей группы риска. 13. Участие в конкурсах (муниципальных, региональных и других)	0-3 0-3 0-3 0-3 0-3 0-3 0-3 0-3 0-3 1 балл – 1 мероприятие 0-3 0-3 0-3 0-3 0-5

	Отсутствие листов нетрудоспособности	0-4
--	--------------------------------------	-----

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Показатель	Критерии	Максимальное количество
------------	----------	-------------------------

		балло в
1. Стабильная посещаемость	Наличие травматизма (в период воспитательно-образовательного процесса)	-3
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1. Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в письменной форме, в электронном виде).	-3
	2. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	-3
Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Порча материально-технической базы Учреждения по вине педагога	- 3

3.9. Критерии материального стимулирования учителя-логопеда

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
Стабильная посещаемость НОД	1. Посещаемость детьми НОД (средняя за год) 70% 75% 80% > 80%	1,0 2,0 3,0 4,0
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в устной, письменной форме, в электронном виде).	0-1
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	1. Участие в системе мониторинга	0-2
	2. Наличие работы с родителями, педагогами ОУ	0-3
	3. Наличие системы и анализа результатов коррекционно-развивающей работы в ОУ	0-3
	4. Наличие системы и анализа результатов диагностической работы учителя-логопеда в ОУ	0-3
	5. Наличие системы и анализа результатов	0-3

	просветительской работы с участниками образовательного пространства. 6. Повышение квалификации.	1 балл – 1 мероприятие
Обобщение и распространен	Проведение открытых педагогических мероприятий, мастер-классов, выступления на	

ие педагогическ ог о опыта в рамках профессиона ль ного сообщества	семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации	0-3
	Отсутствие листов нетрудоспособности	0-4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Показате ль	Критер ии	Макс им альн ое кол- во балло в
1. Стабильная посещаемость	Наличие травматизма (в период воспитательное-образовательного процесса)	- 3
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1 Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в устной, письменной форме, в электронном виде).	-3
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	1. Порча материально-технической базы Учреждения по вине педагога	-3

3.10. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

Показатель	Критерии	Макс им альн ое кол- во баллов
1. Стабильная посещаемос	1. Посещаемость детьми НОД (средняя за год) (от списочного состава детей) 70%	1

ть	75% 80% > 80%	,02 ,03 ,04 ,0
2.Удовлетворенность потребителей	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) в устной, письменной форме, в электронном виде.	1 ,0

качеством муниципально й услуги		
3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	1. Соблюдение санитарных норм и правил при реализации программ дополнительного образования детей по результатам контроля (порядок, маркировка мебели, освещенность, отсутствие травмоопасных предметов и др)	0,5
	2. Организация развивающей предметно-пространственной среды групп и зала по программам дополнительного образования детей	0-3
	3. Организация развивающей предметно-пространственной среды на прогулочных участках по программам дополнительного образования детей (эстетичность оформления - по сезону, оригинальность, полифункциональность, и др.)	0-3
	4. Организация конструктивного партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников (Информационные стенды, периодичность их обновлений, эстетичность, доступность, актуальность, оригинальность подачи, участие родителей в конкурсах, нетрадиционные формы информирования и взаимодействия с родителями, использование сайта ДООУ для взаимодействия с родителями и др.)	0-3
	5. Участие (очное и заочное) воспитанников в конкурсах и соревнованиях (количество участников) на уровне: детского сада района области России	0,1-0,5 0,5-1,0 1,5-2,0 2,0-3,0
	6. Осуществление планирования и реализация образовательной работы в соответствии с ФГОС (Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности)	0-3
	7. Организация и реализация работы с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями (участие в планировании и корректировке образовательных задач, реализация педагогических рекомендаций специалистов, разработка индивидуальных маршрутов)	0-2
	8. Владение и использование в работе ИКТ- компетентности (представленные результаты деятельности с использованием ИКТ)	0,2
	9. Соблюдение требований профессиональной этики (отсутствие конфликтов с детьми, родителями, коллегами)	
	10. Повышение квалификации (аттестация, курсы, получение второго образования, отчеты о качественной реализации работы по самообразованию, обучающие семинары, вебинары и др.)	1 балл — 1
	11. Диссеминация педагогического опыта (участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на семинарах и конференциях, собственные печатные работы, имеющие выходные данные, проведение мастер-классов, стажировок, проведение мероприятий публичного характера) на уровне:	мероприятия

	детского сада района области России	0-0,5 0,5-1,0 1,5-2,0 2,0-3,0
	12. Организация продуктивного партнерского взаимодействия с социумом (планы работы, отчеты, творческие выставки, стенгазеты т др.)	0 - 3
	13. Осуществление работы по преемственности в работе детского сада и школы (взаимопосещения, родительские собрания с участием учителей, экскурсии детей в школу, отслеживание успеваемости у не менее 70% бывших выпускников ДООУ во 2 классе, 2 четверти и др.)	1 - 3
	Отсутствие листов нетрудоспособности	0 - 4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Показатель	Критерии	Максимальное количество баллов
1. Стабильная посещаемость	Наличие травматизма (в период воспитательно-образовательного процесса)	-3
2. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении (в устной, письменной форме, в электронном виде).	-3
Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Порча материально-технической базы Учреждения по вине педагога	- 3

3.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 14» за результативность и качество труда устанавливается приказом заведующего Учреждением в денежной сумме 1 раз в календарный год на основе решения комиссии по оценке деятельности педагогических работников. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.12. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается распоряжением учредителя в соответствии с Постановлением Администрации Балахнинского муниципального округа Нижегородской области от 09.07.2021 № 1266.

3.13. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение комиссии по оценке деятельности педагогических работников. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится комиссией с оформлением оценочного листа работника.

3.14. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии могут входить руководитель Учреждения, заместители руководителя Учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители органа

самоуправления учреждения, специалисты Учреждения.

3.15. Комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность комиссии руководитель Учреждения.

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

3.17. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.18. В течение 5 рабочих дней с момента заседания комиссии, руководитель Учреждения знакомит каждого сотрудника Учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.19. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по оценке деятельности педагогических работников.

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

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

3.21. На основании представления руководителя Учреждения орган самоуправления Учреждения принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов.

3.22. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

3.23. 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 выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 14»

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Педагогическим работникам	до 25
2. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Учителям, преподавателям и другим работникам	до 25
3. 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
4. Педагогическим работникам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
5. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

N 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: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре.

Примечание.

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников

засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР

и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

Работникам 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.
