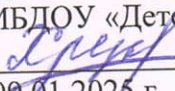
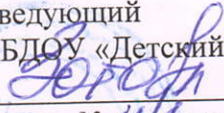


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад № 30»
 Хрунова О.И.
09.01.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 30»
 Зотова О.В.
Приказ № 44 от 09.01.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «Детский сад № 30».
(далее – Положение)

Нижегородская область
г. Балахна
2025 год.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области и администрации Балахнинского муниципального района.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 30», устанавливается в целях:

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

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 30», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нижегородской области, администрации Балахнинского муниципального округа.

Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 30» осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности учреждений.

Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 30» 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 округа 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 учреждений включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, 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 района. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

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

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников 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 учреждений, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного районным бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (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 данного учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения 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 учреждений 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный

период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам общеобразовательных учреждений, реализующих 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 установлены в приложении 6.

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. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают 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 образовательного учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждений несет руководитель соответствующего учреждения.

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

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 учреждений 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 помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных учреждений для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, младших воспитателей образовательных учреждений для воспитанников с

недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологи, психологи, логопеды и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных учреждений и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.14 настоящего Положения.

2.10.6. Учет учебной работы педагогов устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

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.

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. Объем учебной нагрузки педагогов 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 педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в

сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогов 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 образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.9. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное 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 образовательных учреждений.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений 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 за работу по совместительству в другом образовательном учреждении, педагогов, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.11.2. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

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

2.11.3. За время работы в период летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены образовательного процесса для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в

соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года 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 образовательных учреждений применяется при оплате:

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, 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.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, 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) определяется администрацией Балахнинского муниципального района Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Балахнинского муниципального района Нижегородской области от 29 декабря 2016 года N 536 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Балахнинского муниципального района и города Балахны 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.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения

устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителя 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 выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы;

для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

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

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей организаций 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 государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и

представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Балахнинского муниципального района от 2 декабря 2016 года N 483.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. 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 образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности.

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

4.4. 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.

4.5. Положением об оплате труда работников учреждения 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.

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

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем 2 раза переводом через банк ВТБ

Днями выплаты заработной платы являются 06 и 20 числа каждого месяца.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 30».

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МБДОУ «Детский сад № 30».**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад № 30».

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

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад";
- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы".

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <4>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.)	1,0	14668,00
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог)	1,11	16300,00
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог,)	1,17	17116
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед (логопед))	1,22	17930,00

Примечание:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.(дет.сады)	Минимальный оклад, руб
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня.		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)		
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня.		
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	10365,00	
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.		
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	14668	
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)		
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог,)	17116,00	
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	17930,00	

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня".

7131,00

1 квалификационный уровень
(делопроизводитель, калькулятор, секретарь...)
2 квалификационный уровень (должности первого
уровня, по которым может
устанавливаться долж.наим."старший")

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня".

8061,00

1 квалификационный уровень (лаборант,
секретарь руководителя, техник-программист,
художник...)
2 квалификационный уровень (заведующий
складом, завхоз. Должности служащих 1 уровня,
по которым устанавливается долж.наим."старший".
Должности служ.1 уровня, по которым
устанавливается 2-я категория)
3 квалификационный уровень (Должности служ.1
уровня, по которым устанавливается 1-я
категория)
4 квалификационный уровень (механик. Должности служащих 1 уровня, по
которым устанавливается долж.наим."ведущий".)
5 квалификационный уровень (начальник гаража,
мастерской, смены(участка)...))

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих третьего уровня".

9302,00

1 квалификационный уровень (бухгалтер,
бухгалтер-ревизор, инженер по охр.тр.и
тех.безоп., инженер по кадрам, инженер-
программист, психолог, эколог, экономист)
2 квалификационный уровень (Должности служ.1
уровня, по которым устанавливается 2-я
категория)
3 квалификационный уровень (Должности служ.1
уровня, по которым устанавливается 1-я
категория)
4 квалификационный уровень (Должности
служащих 1 уровня, по которым
устанавливается долж.наим."ведущий".)
5 квалификационный уровень (Главные
специалисты в отделах, зам.гл.бухгалтера)

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

5708,00

1 квалификационный уровень (гардеробщик,
дворник, кастелянша, кладовщик, няня, оператор
автоматической газовой защиты, рабочий по
комплексному обслуживанию здания, кухонный
работник, кассир, сторож (вахтер), уборщик
служебных помещений) 1 кв.разряд
2 квалификационный разряд (коэф.1,04)
(рабочая по стирке и ремонту
спецодежды, кастелянша, кладовщик, уборщица,
подсобная рабочая кухни).

5936,00

3 квалификационный разряд
(коэф.1,09)(Рабочий по комплексному
обслуживанию и ремонту здания).

6222,00

2 квалификационный уровень (профессии рабочих,
отнесенные к первому уровню с
производ.наименованием "старший"(коэф.1,14)

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

1 квалификационный уровень ((4 квалиф.разряд)
водитель автомобиля, повар, слесарь)

7186,00

5 квалификационный разряд (коэф. 1,11)
2 квалификационный уровень ((6 квалиф.разряд)
коэф. 1,23)

7 квалификационный разряд (коэф. 1,35)
3 квалификационный уровень ((8 квалиф.разряд)
коэф. 1,49)

4 квалификационный уровень (коэф.1,63-1,79)

1.6. Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 30» (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

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.

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

1.9. Педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 30» должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень 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).

1.11. 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).

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем 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; программ профильного обучения;

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	
2 квалификационный уровень	1,07	

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	
2 квалификационный уровень	1,09	
3 квалификационный уровень	1,2	
4 квалификационный уровень	1,32	
5 квалификационный уровень	1,45	

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	
2 квалификационный уровень	1,09	
3 квалификационный уровень	1,2	
4 квалификационный уровень	1,33	
5 квалификационный уровень	1,48	

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	
2 квалификационный уровень	1,10	
3 квалификационный уровень	1,21	

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

за выслугу лет:

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

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

2.7. 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 размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников муниципальных 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. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня".

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	

1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Размер минимальной ставки заработной платы: Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
-------------------------	--------------------------	--	---

Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы:			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"			
1	5	Повар	1,11

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждений с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

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

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

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

5.5. 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:

25

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

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

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки зарботной платы)
1	За работу в учреждениях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных учреждений, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
1.2	- за пределами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25
2	За работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого)	10

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки зарботной платы)
1	За работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2	За работу в образовательных учреждениях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для	

	обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20 20 20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных учреждениях, подразделениях, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

1.4. 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.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными

	неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам 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 двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей	сверхурочная работа оплачивается за первые 2

вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
--	---

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

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

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

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 30»**

(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 30» 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 представительного органа работников и органа самоуправления учреждения.

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. Администрация 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 характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. 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 общего 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 администрацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 30».

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

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

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

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

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя образовательного учреждения.

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

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1

3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
5	Наличие сайта ОУ	Да		1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОУ	Да		0,5
7	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
8	Методическая работа коллектива ОУ	Да		1
9	Правонарушения обучающихся		Нет	2
10	Исполнение бюджета	Да		1
11	Педагогические кадры	Да		1
12	Организация питания	Да		2
13	Особые условия труда	Да		2
14	Особый статус ОУ	Да		1 - 2
15	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов: - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
16	Действующие органы самоуправления	Да		1
17	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОУ	Да		2
18	Участие в экспериментальной работе	Да		1
19	Наличие системы мониторинга в ОУ	Да		2
20	Наличие системы работы с документами	Да		1
21	Сетевое взаимодействие с другими ОУ	Да		1
22	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
23	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательное учреждение, реализующее общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

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

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

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

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

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

К п. 7. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 8. Методическая работа коллектива ОУ - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах - не ниже районного уровня.

К п. 9. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 10. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 11. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 12. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району.

К п. 15. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 16. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОУ, наличие локальных нормативных актов ОУ, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 17. Реализуемая программа развития ОУ - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 18. Учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п. 19. Наличие системы мониторинга в ОУ - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 20. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п. 21. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями. Сетевое взаимодействие с другими ОУ - совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 23. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане ФХД или смете учреждения	Да	-2
3	Предписания Госпотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-механических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане ФХД или смете учреждения	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя заведующего по воспитательной и методической работе 0,4ст.

Показатели, повышающие стимулирующую часть

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Фактические баллы	Максимальные баллы	примечание
I	Результативность педагогической деятельности			
1.1	Отсутствие случаев травматизма детей, четкое выполнение Инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса, создание условий безопасных для жизни и здоровья детей		0-56	Об-факт травматизма детей; 1-26 – низкий уровень: от 4 и выше нарушений; 3-46 – средний уровень: 2-3 нарушения; 56-высокий уровень: отсутствие травматизма, высокий уровень работы педагога по созданию условий безопасности детей
1.2	Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями; организациями (НКШИ, библиотека, краеведческий музей, учреждения культуры) для обеспечения качественного дошкольного образования воспитанникам учреждения		36	
1.3	Организации и руководства работы по преемственности МБДОУ и школы		26	
1.4	Работа с сайтом СГО		36	
1.5	Ведение документации (протоколы, личные дела воспитанников и т.д.)		36	
II	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями			
2.1	Работа с Советом родителей		26	
	Общее количество баллов		186	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы	примечание
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в результатах контроля и административных актах.		-26	
2	Невыполнение требований ФГОС в соответствии с возрастом воспитанников, задач комплексной образовательной программы и парциальных программ.		-26	
3	Нарушение инструкции по технике безопасности и пожарной безопасности		-26	

3.3. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
	1.Профессиональное мастерство		
1.1	Разработка и обновление программы развития МБДОУ.	Да	2
1.2	Разработка, реализация, обновление общеобразовательной программы МБДОУ	Да. По факту выполнения мероприятий по реализации программы	2
1.3	Организация предметно-развивающей среды МБДОУ в соответствии с ФГОС	Наличие справок	2
1.4	Система работы с документами курируемых педагогов.	Наличие актов контроля	2
1.6	Организация работы по взаимодействию с учреждениями культуры, ГИБДД.	Наличие планов и по факту проведенных мероприятий	2
1.7	Участие, подготовка профессиональных конкурсов - в ДОУ - муниципального - регионального	Да	1 2 3
1.8	Наличие системы мониторинга по работе с педагогами	Наличие справок по контролю, анкетирование	2
1.9	Организация повышения квалификации и аттестации педагогов.	Наличие плана и его реализация	2
1.10	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	По факту аттестации педагогов	2
	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:		
1.11	Организация собственных и помощь педагогам в проведении мастер-классов на уровне учреждения, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	Да	2 3 4
1.12	Систематический разносторонний контроль за деятельностью педагогов	Наличие справок по контролю	2
	2. Сложность напряженность		
2.1	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	Наличие адаптированной программы и её реализация	2
2.2	Использование в работе современных ИКТ технологий	Создание презентаций, медиатеки, фонотеки учреждения	2
2.3	Инициатива и участие в работе сайта д/с	своевременное обновление информации	3
2.4	Общественная работа по благоустройству	да	2
2.10	Участие в комиссиях в ДОУ	да	2

**Критерии понижающие стимулирующую часть оплаты труда
Старшего воспитателя.**

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

3.5. Критерии материального стимулирования воспитателя.

Показатели, повышающие стимулирующую часть

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Фактические баллы	Максимальные баллы	примечание
I Результативность педагогической деятельности				
1.1	Отсутствие случаев травматизма детей.		0-36	06-факт травматизма детей; 36-отсутствие травматизма.
1.2	Четкое выполнение Инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса, создание условий безопасных для жизни и здоровья детей (соблюдение режима(кварцевание, проветривание, своевременный выход на прогулку), санитарных норм(чистота, порядок); Своевременная подготовка к занятиям. организация питания. маркировка мебели. Соблюдение длительности образовательного процесса.		0-2	0-грубые нарушения. 16-частичные нарушения. 26-отсутствие нарушений.
1.3	Учет посещаемости детей		0-36	Сад: 65-71% -16; 72-79%-26; 80-100% -36.
II Самоорганизация, профессиональное развитие педагогического работника				

2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации)		0-126 0-96	Участие в ДОУ: -сообщение-1б. -мастер-класс-2б. -презентация к педсовету-2б. -презентация к занятию-2б за каждую(не более 4-х). -вебинар-2б(не более 3-х вебинаров) -открытый показ.проект-3б. Участие в районных мероприятиях -сообщение-2б. -презентация-2б. -мастер-класс-2б. -открытый показ, проект-3б.
2.2	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции: план воспитательно-образовательной работы; план по самообразованию; дневники индивидуального развития детей; паспорт группы; сведения о детях; (документация групп: своевременность сдачи, качества, культура делопроизводства)		0-36	0 б- отсутствие документов. 1б – наличие значительных замечаний. 2б – наличие незначительных замечаний или некачественное ведение документации 3б - наличие всей документации, отсутствие замечаний.
III Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы				
3.1	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, презентаций в профессиональных сообществах на образовательных порталах сети Интернет (по согласованию со старшим воспитателем; заведующим в соответствии с тематическим планированием, согласно возрасту и уровню развития детей по своей группе)		0-26	Не более 2-х разработок
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений		0-26	2б - отсутствие жалоб; 0б-наличие жалоб.
IV Создание элементов образовательной инфраструктуры				
4.1	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала -эстетика,новизна. -безопасность среды. -обеспечение свободного		0-56	1-2 б-минимальное соответствие. 3-4б-частичное соответствие. 5б-полное соответствие.

	пространства. -наличие зоны отдыха, места для уединения. -организация рабочего места (по результатам работы комиссии)			
4.2	Работа по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения (покраска и отлачивание пола, высадка цветов, содержание группы и участка, мелкий ремонт в группе, помощь родителей в оснащении предметно-развивающей среды (по результатам работы комиссии)		0-36	16-низкий уровень; 26-средний уровень; 36 - высокий уровень
V Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями				
5.1	Работа с родителями: проведение нетрадиционных форм с родителями на текущий учебный год: -проведение родительских собраний в нетрадиционной форме (наличие конспекта, презентации, протоколы) -выпуски газеты. -совместные выставки -открытое занятие.		0-56	16-за каждый пункт данного критерия (наличие плана; протокола родительского собрания)
5.2	Отсутствие задолженности по оплате за детский сад		0-16	06-низкий уровень; 16-средний уровень; 26 - высокий уровень
	Общее количество баллов		506	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы	примечание
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в результатах контроля и административных актах.			-26	
2	Невыполнение требований ФГОС в соответствии с возрастом воспитанников, задач комплексной образовательной программы и парциальных программ.			-26	
3	Нарушение инструкции по технике безопасности и пожарной безопасности			-26	
Общее количество баллов:					

3.6. Критерии материального стимулирования педагога- психолога

Показатели, повышающие стимулирующую часть

№ п/п	Критерий материального стимулирования	Фактическое кол-во баллов	Максимальное кол - во баллов	примечание
I Результативность педагогической деятельности				
1.1	Отсутствие случаев травматизма детей,		0-56	06-факт травматизма детей;

	четкое выполнение Инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса, создание условий безопасных для жизни и здоровья детей (соблюдение режима, санитарных норм).			1-2б – низкий уровень: от 4 и выше нарушений; 3-4б – средний уровень: 2-3 нарушения; 5б-высокий уровень: отсутствие травматизма, высокий уровень работы педагога по созданию условий безопасности детей
II Самоорганизация, профессиональное развитие педагогического работника				
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации).		0-12б	- педсовет, семинар – 1б; - консультация-1б; - мастер-класс-2б; - участие в РМО - (распространение передового опыта)-3б; - презентации (для занятий с детьми, род. собраний, педагогических сообществ) -2б - вебинар - 1б; -проведение психологических тренингов ДОУ -2б
2.2	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (план работы на учебный год, план по самообразованию, рабочая программа, программа коррекционно-развивающих занятий (своевременность сдачи, качества, культура делопроизводства)		0-3б	0 б- низкий уровень; 1б – средний уровень; 2б – вышесредний уровень; 3б – высокий уровень;
2.3	Организация рабочего места педагога: - систематизация; - сохранность оргтехники; - общий порядок, чистота.		0-2б	0 б- низкий уровень; 1б – средний уровень; 2б – высокий уровень;
III Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы				
3.1	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий в профессиональных сообществах на образовательных порталах сети Интернет (по согласованию со старшим воспитателем; заведующим).		0-3б	1б за каждую разработку
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений.		0-2б	2б - отсутствие жалоб; 1б – 1 жалоба по незначительному поводу; 0 б – 2 или более жалоб;
IV Создание элементов образовательной инфраструктуры				
4.1	Работа по созданию предметно-пространственной развивающей образовательной среды ДОУ (по результатам работы комиссии). Работа по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения (по результатам работы комиссии).		0-4б	1б-низкий уровень; 2б-средний уровень; 3б – вышесредний уровень; 4б - высокий уровень
V Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
5.1	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей (лекции, семинары, открытые уроки для		0-5б	1б-индивидуальные консультации (в кол-ве 3 консультаций) 1 б – мастер-классы по семейному воспитанию 1б – групповая консультация 2б- выход на родительские собрания;

	родителей, индивидуальные и подгрупповые консультации, групповые тематические консультации, психолого-педагогические практикумы, мастер-классы по семейному воспитанию, выходы на родительские собрания МБДОУ и т.д.)			
5.2	Подготовка к психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), качественное и своевременное оформление документации на ПМПК. Участие в работе педагогического консилиума МБДОУ		46	26 - подготовка к ПМПК; 26- участие в ПМПК ДОУ;
VI Работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации				
6.1	Проведение социально-педагогического мониторинга.		16	Результаты мониторинга.
6.2	Осуществление индивидуальной профилактической работы с воспитанниками, оказавшимися в трудной жизненной ситуации		0-36	16-низкий уровень (1-3 ребенка); 26-средний уровень (4-6 ребенка); 36- высокий уровень (от 7 и более детей)
	Общее количество баллов		446	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы	примечание
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в результатах контроля и административных актах.		-26	
2	Невыполнение требований ФГОС в соответствии с возрастом воспитанников, задач комплексной образовательной программы и парциальных программ.		-26	
3	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, пожарной безопасности		-26	
	Общее количество баллов:			

3.7. Критерии материального стимулирования инструктора по физической культуре.

Показатели, повышающие стимулирующую часть

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Фактическое кол-во баллов	Максимальное кол-во баллов	примечание
I Результативность педагогической деятельности				
1.1	Отсутствие случаев травматизма детей во время образовательного процесса, создание условий безопасных для жизни и здоровья детей (соблюдение режима, санитарных норм)		0-56	06-факт травматизма детей; 1-26 – низкий уровень: от 4 и выше нарушений; 3-46 – средний уровень: 2-3 нарушения; 56-высокий уровень: отсутствие травматизма, высокий уровень работы педагога по созданию условий безопасности детей
1.2	Учет посещаемости детей		0-36	Сад: 65-71% -16; 72 -79%-26;

			80-100% -3 б
II	Самоорганизация, профессиональное развитие педагогического работника		
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации)	0-12б	- педсовет – 1б; - семинар – 1б; - консультация-1б; - мастер-класс-2б; - участие в РМО - (распространение передового опыта)-3б; - презентации (для занятий с детьми, род. собраний; педагогических сообществ) -2б - вебинар - 1б; - участие в психологических тренингах ДОУ -1б
2.2	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, дневники индивидуального развития детей, план по взаимодействию со специалистами: своевременность сдачи, качества, культура делопроизводства)	0-2б	0 б- низкий уровень; 1б – средний уровень; 2б – вышесредний уровень; 3б - высокий уровень;
2.3	Организация рабочего места педагога: - систематизация; - сохранность оргтехники; - общий порядок, чистота.	0-2б	0 б- низкий уровень; 1б – средний уровень; 2б – высокий уровень;
III	Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы		
3.1	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий в профессиональные сообщества на образовательных порталах сети Интернет (по согласованию со старшим воспитателем; утверждению заведующим)	0-3б	1б за каждую разработку
3.2	Отсутствия обоснованных жалоб на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений	0-2б	2б - отсутствие жалоб; 1б – 1 жалоба по незначительному поводу; 0 б – 2 или более жалоб;
IV	Создание элементов образовательной инфраструктуры		
4.1	Создание предметно-пространственной развивающей образовательной среды ДОУ (по результатам работы комиссии)	0-4б	1б-низкий уровень; 2б-средний уровень; 3б – вышесредний уровень; 4б - высокий уровень
4.3	Работа по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения (по результатам работы комиссии)	0-3б	1б-низкий уровень; 2б-средний уровень; 4б - высокий уровень
V	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями		
5.1	Проведение нетрадиционных форм с родителями: - выпуски семейной газеты; - конкурсы; - открытые занятия, - совместные досуги,	5б	1б-за каждый пункт данного критерия (наличие плана)

	- спортивные праздники			
VI	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
6.1	Реализации системы мероприятий оздоровительной и спортивной направленности (осуществлении связи с учреждениями дополнительного образования спортивной направленности и учреждения спорта)		36	
	Общее количество баллов		446	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы	примечание
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в результатах контроля и административных актах.		-26	
2	Невыполнение требований ФГОС в соответствии с возрастом воспитанников, задач комплексной образовательной программы и парциальных программ.		-26	
3	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, пожарной безопасности		-26	
	Общее количество баллов			

3.8. Критерии материального стимулирования учителя-логопеда.

Показатели, повышающие стимулирующую часть

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Фактическое кол-во баллов	Максимальное кол-во баллов	примечание
I	Результативность педагогической деятельности			
1.1	Отсутствие случаев травматизма детей во время образовательного процесса, создание условий безопасных для жизни и здоровья детей (соблюдение режима, санитарных норм)		0-56	Об-факт травматизма детей; 1-26 – низкий уровень: от 4 и выше нарушений; 3-46 – средний уровень: 2-3 нарушения; 56-высокий уровень: отсутствие травматизма, высокий уровень работы педагога по созданию условий безопасности детей
II	Самоорганизация, профессиональное развитие педагогических работников			
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации)		0-126	- педсовет – 16; - семинар – 16; - консультация-16; - мастер-класс-26; - участие в РМО - (распространение передового опыта)-36; - презентации (для занятий с детьми, род. собраний; педагогических сообществ) -26 - вебинар - 16; -участие в психологических тренингах ДОУ -16
2.2	Отсутствие замечаний по работе с		0-36	0 б- низкий уровень; 16 – средний уровень;

	документами, согласно должностной инструкции (перспективный план коррекционно-развивающей работы, план по самообразованию, план индивидуальной логокоррекционной работы, протоколы ПМПК, речевые карты: своевременность сдачи, качества, культура делопроизводства)			2б – вышесредний уровень; 3б – высокий уровень;
2.3	Организация рабочего места педагога: - систематизация; - сохранность оргтехники; - общий порядок, чистота.		0-2б	0 б- низкий уровень; 1б – средний уровень; 2б – высокий уровень;
III Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы				
3.1	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий в профессиональные сообщества на образовательных порталах сети Интернет (по согласованию со старшим воспитателем; заведующим)		0-3б	1б за каждую разработку
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений		0-2б	2б – отсутствие жалоб; 1б-1 жалоба по незначительному поводу; 0б - 2 или более жалоб
IV Создание элементов образовательной инфраструктуры				
4.1	Создание предметно-пространственной развивающей образовательной среды ДОУ (по результатам комиссии)		0-4б	1б-низкий уровень; 2б-средний уровень; 3б- вышесредний уровень; 4б-высокий уровень
4.2	Работа по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения (по результатам комиссии)		0-3б	1б-низкий уровень; 2б-средний уровень; 3б-высокий уровень
V Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
5.1	Осуществление работы с родителями своей группы по перспективному плану на текущий год		1б	наличие плана
5.2	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родителей за пределами своей группы		0-5б	1б-индивидуальные консультации (в кол-ве 3 консультаций) 1 б – размещение наглядной агитации в родительских уголках (не менее 3-х); 1б – групповая консультация 2б- выход на родительские собрания;
5.3	Подготовка к психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), качественное и своевременное оформление документации на ПМПК. Участие в педагогическом консилиуме МБДОУ		4б	2б - подготовка к ПМПК; 2б- участие в ПМПК ДОУ;
Общее количество баллов			44б	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы	примечание
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в результатах контроля и административных актах.			-26	
2	Невыполнение требований ФГОС в соответствии с возрастом воспитанников, задач комплексной образовательной программы и парциальных программ			-26	
3	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, пожарной безопасности			-26	
Общее количество баллов					

3.9. Критерии материального стимулирования музыкального руководителя.

Показатели, повышающие стимулирующую часть

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Фактическое кол-во баллов	Максимальное кол-во баллов	примечание
I Результативность педагогической деятельности				
1.1	Отсутствие случаев травматизма детей во время образовательного процесса, создание условий безопасных для жизни и здоровья детей (соблюдение режима, санитарных норм)		0-56	0б-факт травматизма детей; 1-2б – низкий уровень: от 4 и выше нарушений; 3-4б – средний уровень: 2-3 нарушения; 5б-высокий уровень: отсутствие травматизма, высокий уровень работы педагога по созданию условий безопасности детей
II Самоорганизация, профессиональное развитие педагогических работников				
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации)		0-12б	- педсовет – 1б; - семинар – 1б; - консультация-1б; - мастер-класс-2б; - участие в РМО - (распространение передового опыта)-3б; - презентации (для занятий с детьми, род. собраний; педагогических сообществ) -2б - вебинар - 1б; - участие в психологических тренингах ДООУ -1б
2.2	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, дневники индивидуального развития детей, сведения о детях, документация групп: своевременность сдачи, качества, культура делопроизводства)		0-3б	0 б- низкий уровень; 1б – средний уровень; 2б – вышесредний уровень; 3б - высокий уровень;
2.3	Организация рабочего места педагога: - систематизация; - сохранность оргтехники; - общий порядок, чистота.		0-2б	0 б- низкий уровень; 1б – средний уровень; 2б – высокий уровень;
III Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы				
3.1	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий в		0-3б	1б за каждую разработку

	профессиональные сообщества на образовательных порталах сети Интернет (по согласованию со старшим воспитателем; утверждению заведующим)			
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений		0-26	26 - отсутствие жалоб; 16 - 1 жалоба по незначительному поводу; 0 6 - 2 или более жалоб;
IV Создание элементов образовательной инфраструктуры				
4.1	Работа по созданию предметно-пространственной развивающей образовательной среды ДОУ (по результатам работы комиссии)		0-46	16-низкий уровень; 26-средний уровень; 36 - вышесредний уровень; 46 - высокий уровень
4.2	Работа по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения (по результатам работы комиссии)		0-36	16-низкий уровень; 26-средний уровень; 36 - высокий уровень
V Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями				
5.1	Работа с родителями на текущий учебный год		26	
5.2	Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей в вопросах музыкального развития и образования		46	16-индивидуальные консультации (в кол-ве 3 консультации) 16 - размещение наглядной агитации в родительских уголках (не менее 3-х); 16 - групповая консультация 26- выход на родительские собрания;
VI Участие и результаты воспитанников в культурно-массовых мероприятиях				
6.1	Реализации системы культурно-массовых мероприятий (осуществлении связи с учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры)		46	16- за одно мероприятие
	Общее количество баллов		446	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы	примечание
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в результатах контроля и административных актах.			-26	
2	Невыполнение требований ФГОС в соответствии с возрастом воспитанников, задач комплексной образовательной программы и парциальных программ.			-26	
3	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, пожарной безопасности			-26	
	Общее количество баллов:				

Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования 0,5 ст.

Показатели, повышающие стимулирующую часть

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Фактические баллы	Максимальные баллы	примечание

I Результативность педагогической деятельности				
1.1	Отсутствие случаев травматизма детей, четкое выполнение Инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса, создание условий безопасных для жизни и здоровья детей		0-56	06-факт травматизма детей; 1-26 – низкий уровень: от 4 и выше нарушений; 3-46 – средний уровень: 2-3 нарушения; 56-высокий уровень: отсутствие травматизма, высокий уровень работы педагога по созданию условий безопасности детей
1.2	Обеспечение сохранности контингента обучающихся (учет посещаемости детей)		0-36	65-71% -16; 72-79%-26; 80-100% -36.
II Самоорганизация, профессиональное развитие педагогического работника				
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации)		0-126	- педсовет – 16; - семинар – 16; - консультация-16; - мастер-класс-26; - участие в РМО - (распространение передового опыта)-36; - презентации (для занятий с детьми, род. собраний; педагогических сообществ) -26 - вебинар - 16; -участие в психологических тренингах ДОУ -16
2.2	Ведение педагогическим работником необходимой документации (своевременность сдачи, качества, культура делопроизводства)		0-26	06- низкий уровень; 16 – средний уровень; 26 - высокий уровень;
III Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы				
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений		0-26	26 - отсутствие жалоб; 16 – 1 жалоба по незначительному поводу; 06 – 2 или более жалоб;
	Общее количество баллов		226	

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы	примечание
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в результатах контроля и административных актах.			-26	

2	Невыполнение требований ФГОС в соответствии с возрастом воспитанников, задач комплексной образовательной программы и парциальных программ.			-26	
3	Нарушение инструкции по техники безопасности и пожарной безопасности			-26	
Общее количество баллов:					

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

3.11. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления учреждения.

3.12. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников учреждения. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника не реже 1 раза в год.

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

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

3.15. 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.

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

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

3.18. 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 экспертно-аналитическую группу.

3.19. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение

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

3.20. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения 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. Правомочность принятия решений органа самоуправления учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

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

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

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

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

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 30»

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

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
2.Руководство городским методическим объединением	800-1000-00р.
В дошкольных образовательных учреждениях:	
Помощникам воспитателей	30
3. 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
4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 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 учреждений и 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, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях

4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации *РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

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

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- 4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;
- 5) педагогам дополнительного образования;
- 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам;
- 9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- 10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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