

СОГЛАСОВАНО

Представитель Общего собрания

МБДОУ «Детский сад № 13»

_____ Н.В. Микулец.

« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 13»

_____ Мартемьянычева Л.А.

Приказ от 24.08.2023 г. № 135

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» с приложениями.

(новая редакция)

(далее – Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-3 "Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области" и постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", а также постановлением администрации Городецкого муниципального округа от 28.03.2014г. № 844 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального округа, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области, постановлением администрации Городецкого муниципального округа от 14.09.2015 № 1895 «О внесении изменений в постановление администрации Городецкого муниципального округа от 28.03.2014г. № 844», от 08.09.2014г. № 2830.

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13»

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (далее - Учреждение), устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и нормативными правовыми актами Городецкого муниципального округа.

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

Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Городецкого муниципального округа и разъяснений

о порядке установления данных выплат, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района Нижегородской области от 17.10.2008 № 3321;

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

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

з) мнения представительного органа работников Учреждения.

(п. 1.3 в ред. постановления администрации Городецкого района Нижегородской области от 03.05.2017 № 1004)

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

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

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

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

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

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

Учредитель Учреждения, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда

работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на воспитательно - образовательные 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 распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организациями бюджетных услуг.

1.12. Индексация заработной платы сотрудников Учреждения проводится в соответствии с муниципальными правовыми актами Городецкого муниципального округа.

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 организации ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций 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 3 июля 2008 года №305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н. (в ред. постановления администрации Городецкого района Нижегородской области от 03.05.2017 №1004).

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 Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории

Городецкого муниципального округа, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа" 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 устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. 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.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым по внешнему совместительству, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (ежемесячно, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, ко дню дошкольного работника, юбилейным датам.

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления воспитательно-образовательного 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 Учреждения.

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

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

управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа" к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании" в Российской Федерации.

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

2.9.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома государственного образца 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. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. 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 к настоящему Положению.

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

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

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных

окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

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

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

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

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

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

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.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

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

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогами сверх объема, установленного им при тарификации;

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения заместителей руководителя.

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его 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 организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется управлением образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Городецкого муниципального района от 2 мая 2017 года № 990 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Городецкого района и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений".

(в ред. постановления администрации Городецкого района Нижегородской области от 03.05.2017 № 1004)

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания Городецкого муниципального округа о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 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 руководителю Учреждения устанавливается:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

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

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

(в ред. [постановления](#) администрации Городецкого района Нижегородской области от 25.09.2017 N 2396)

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

(п. 3.6 в ред. [постановления](#) администрации Городецкого района Нижегородской области от 21.09.2016 N 1914)

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 и главных бухгалтеров 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 и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Городецкого муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", утвержденным постановлением администрации Городецкого муниципального района от 2 мая 2017 года № 991.

(п. 3.8 введен [постановлением](#) администрации Городецкого района Нижегородской области от 03.05.2017 № 1004)

IV. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

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

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

работодателя.

4.4. 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.

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

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 13»

Изменяющий документ

(в ред. постановления администрации Городецкого муниципального округа
Нижегородской области от 23.01.2023г. № 106)

**Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»
(далее – Учреждение)**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
с 1 октября 2022 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	4 722

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 октября 2022 года		
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	5046

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2023 года		
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0	12 848
3 квалификационный уровень (воспитатель)	1,17	14 992
4 квалификационный уровень (старший воспитатель)	1,22	15 705

1.5. Положением об оплате труда работников Учреждения, осуществляющего

образовательную деятельность, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 № 446)

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1

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 в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости остался один год и менее.

(в ред. [постановления](#) администрации Городецкого района Нижегородской области от 21.09.2016 N 1914)

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

1.9. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального округа, 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.

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

(п. 1.8 в ред. [постановления](#) администрации Городецкого района Нижегородской области от 25.09.2017 N 2396)

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), и общего стажа

работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 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, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.12. 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 воспитанников (конкурсы 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; необходимостью подготовки 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.

2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепромышленных 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 "Общепромышленные должности служащих первого уровня".

Размер минимального оклада первого уровня: 5977рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 октября 2022 года		
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0	5 977

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6497рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 октября 2022 года		
2квалификационныйуровень (завхоз)	1,04	6 757

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

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

2.5. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных 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 Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, сторож, уборщик служебных помещений)

Размер минимальной ставки заработной платы с 01.10.2022г. – 4784 рубля

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

Размер минимальной ставки заработной платы – 5426 рублей

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
с 1 октября 2022 года			
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 4784 рубля			
1	2	Подсобный рабочий	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы – 5426 рублей			
1	5	Повар	1,11

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности соответствующей ПКГ формируют должностной оклад конкретного работника.

**Перечень оснований и размеры выплат компенсационного характера
работникам Учреждения.**

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

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

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За 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
3.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей.	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

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

1.3. 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.

1.4. 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.

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

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»
(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13» Городецкого муниципального округа, подведомственном управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области (далее - Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения (далее – 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 организации, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также от средств 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 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 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 локальным нормативным актом Учреждения.

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

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

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

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

3.1. Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация в Учреждение педагогических проектов.	Активное использование педагогических проектов педагогами Учреждения	1
		Реализация социокультурных проектов в образовательном процессе Учреждения	1
2.	Доступность и результативность образовательной деятельности Учреждения	Позитивная динамика достижений воспитанников Учреждения по результатам мониторинга реализации образовательной программы дошкольного образования.	1
		Использование педагогами Учреждения индивидуальных карт развития воспитанников с целью реализации индивидуального подхода в воспитании и обучении в освоении основной образовательной программы.	1
		Организация физкультурно-оздоровительной работы.	1
		Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного Учреждения	1
		Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик (использование ИКТ в образовательном процессе)	1
		Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей Учреждения.	1

3.		Участие Учреждения и воспитанников в различных мероприятиях и конкурсах, олимпиадах:	
		- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
	Организация взаимодействия педагога со специалистами Учреждения в процессе реализации образовательной программы.	1	
4.	Результативность учебно-методической и инновационной деятельности	Участие Учреждения в опытно-экспериментальной работе:	
		- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
		Наличие методических разработок, пособий по внедрению и апробации опытно-экспериментальной работы Учреждения	1
	Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах)	1	
5.	Разнообразие форм методической работы с педагогами Учреждения их результативность	Разнообразные групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары-практикумы, консультации по актуальным проблемам педагогики, творческие микрогруппы, деловые игры, открытые просмотры и др.)	1
		Использование ИКТ в работы с педагогами Учреждения (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники).	1
		Эффективность деятельности старшего воспитателя по организации аттестации педагогов Учреждения.	1
6.	Организация работы методического кабинета Учреждения	Доступность и качество методической информации имеющейся в методическом кабинете Учреждения.	1
		Качественное оформление старшим воспитателем методической документации (образовательной программы Учреждения, программы развития Учреждения, материалов оперативно-тематического контроля ит.д.	1
7.	Вовлечение родителей в образовательный процесс Учреждения	Используются разнообразные формы организации работы с родителями.	1
		Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на деятельность Учреждения.	1
8.	Признание высокого профессионализма	Наличие публикаций.	1
		Трансляция и обобщение личного педагогического опыта (конференции, семинары)	1
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (вариативность	Соответствие предметно-развивающей среды программным требованиям	1

	предметно-развивающей среды)		
--	------------------------------	--	--

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	- 2
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно-образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.2. Показатели эффективности деятельности воспитателей Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация дополнительных проектов.	Педагогом самостоятельно разработан и реализован педагогический проект	1
		Является участником общего или группового проекта	1
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка.	Диагностика достижений ребенка	1
		Планирование по итогам диагностики индивидуальная работа с детьми.	1
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов (конкурсы)	1
		Использование нетрадиционных и интерактивных форм работы с родителями. Проведение родительских собраний (охват родителей 50-100%)	1
		Информационно-коммуникативная связь с родителями (видео отчет о деятельности в группе, родительский уголок, сайт)	1
		Удовлетворенность родителей работой педагогов (анкетирование, отсутствие обоснованных жалоб)	1
4.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
5.	Участие в инновационной деятельности Учреждения (разработка и реализация программы развития)		1
6.	Участие педагога в разработке и	Участие в разработке образовательной программы учреждения и рабочих программ по реализации	1

	реализации основной общеобразовательной программы	образовательных областей.	
		Качество и полнота реализации основной образовательной программы.	1
		Создание благоприятных условий реализации основной образовательной программы.	1
7.	Участие в коллективных педагогических проектах (участие в профессиональных конкурсах)	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
8.	Активное участие в конкурсах, фестивалях, выставках	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
9.	Реализация программы дополнительного образования		1
10.	Профессиональное развитие	Введение профессиональной, текущей документации в соответствии с требованиями (своевременное, в полном объеме, на высоком уровне)	1
		Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития.	1
		Обобщение собственного педагогического опыта. Его представление на:	
		- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
		Трансляция опыта работы с детьми	1
		Результаты методической работы (выступления на педсоветах, работа с молодыми педагогами)	1
Использование ИКТ в работы с детьми (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники).	1		
11.	Проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, РМО	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
12.	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Систематическое применение здоровьесберегающих технологий.	1
		Участие в спортивных мероприятиях.	1
		Высокий % посещаемости детьми Учреждения (не менее 80%)	1
		Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	1
13.	Участие в общественной жизни		1

	Учреждения.		
14.	Создание и эстетическое оформление предметной среды закреплённых за педагогом помещений с учётом санитарных норм.	Создание предметно-развивающей среды, обеспечивающей «зону ближайшего развития» ребенка.	1
		Соответствие предметно-развивающей среды программным требованиям, требованиям Роспотребнадзора, Госпожнадзора, техники безопасности.	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	- 2
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно-образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
3.	Отсутствие или не систематичность работы по снижению заболеваемости и пропусков воспитанниками Учреждения без уважительной причины	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.3. Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация дополнительных проектов.	Музыкальным руководителем самостоятельно разработан и реализован педагогический проект по музыкальному образованию.	1
		Является участником общего или группового проекта	1
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка.	Позитивная динамика достижений воспитанников по музыкальному образованию.	1
		Планирование по итогам мониторинга, индивидуальная работа с детьми.	1
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов по музыкальному образованию.	1
		Использование нетрадиционных и интерактивных форм работы с родителями.	1
		Информационно-коммуникативная связь с родителями (видео отчет о деятельности в группе, родительский уголок, сайт)	1
		Удовлетворенность родителей работой музыкального руководителя (анкетирование, отсутствие обоснованных жалоб)	1
4.	Участие воспитанников в конкурсах,	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1

	соревнованиях	- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
5.	Участие в инновационной деятельности Учреждения (разработка и реализация программы развития)		1
6.	Участие музыкального руководителя в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы учреждения и рабочих программ по реализации музыкального образования.	1
		Качество и полнота реализации основной образовательной программы.	1
		Создание благоприятных условий реализации основной образовательной.	1
7.	Участие в коллективных педагогических проектах (участие в профессиональных конкурсах)	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
8.	Реализация программы дополнительного образования		1
9.	Профессиональное развитие	Введение профессиональной, текущей документации в соответствии с требованиями (своевременное, в полном объёме, на высоком уровне)	1
		Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития.	1
		Обобщение собственного педагогического опыта. Его представление на:	
		- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
		Трансляция опыта работы с детьми (публикации)	1
Результаты методической работы (выступления на педсоветах, работа с молодыми педагогами)	1		
		Использование ИКТ в работы с детьми (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники).	1
10.	Проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, РМО	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5
		- федеральный уровень	2
11.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий		1

12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (вариативность предметно-развивающей среды)	Соответствие предметно-развивающей среды программным требованиям по музыкальному образованию.	1
		Соответствие предметно-развивающей среды программным требованиям, требованиям Роспотребнадзора, Госпожнадзора, техники безопасности.	1
13.	Участие в общественной жизни Учреждения.		1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	- 2
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно-образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
3.	Отсутствие или не систематичность работы по снижению заболеваемости.	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.4. Показатели эффективности деятельности помощника воспитателя Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Позитивные результаты деятельности	Строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил. Проведение генеральных уборок в закреплённых помещениях.	1
		Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	1
		Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря. Своевременное сообщение о неисправности оборудования.	1
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих работников.	1
		Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	1
2.	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Помощь педагогу в организации образовательного процесса и режимных моментов (подготовка к занятиям, одевание, раздевание, выход по подгруппам на прогулку)	1
		Обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их физическому развитию, соблюдению режима дня.	1
		Организация работы по самообслуживанию (с учетом возраста воспитанников), соблюдение требований по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников.	1

		Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	1
3.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно-образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.5. Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Наличие в Учреждении условий осуществления воспитательно-образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в Учреждении в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	1
		Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории Учреждения)	1
		Своевременное проведение мероприятий по очистке территории Учреждения, вывозу мусора, благоустройству	1
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении	1
		Своевременность обеспечения материалами и инвентарем в соответствии со сметой. Контроль за сохранность материальных ценностей на группах, помещениях Учреждения.	1
		Качественная работа оборудования на пищеблоке Учреждения	1
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов в Учреждении	1
		2.	Введение финансово-хозяйственной деятельности
Целевое использование бюджетных средств по организации питания. Своевременное и качественное составление заявки на продукты, согласно натуральных норм питания.	1		
Строгий учет наличия продуктов, их хранение на складе,	1		

		выдача по весу при наличии надлежащего оформления документов.	
		Строго соблюдение санитарного состояния на складе.	1
		Своевременное предоставление отчетно-учетной документации в бухгалтерию и заведующей	1
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
		Качественное руководство обслуживающим персоналом	1
		Организация и проведение мероприятий повышающие имидж и авторитет Учреждения	1
3.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно- образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.6. Показатели эффективности деятельности кладовщика Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1	Позитивные результаты деятельности	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенического состояния закрепленных помещений.	1
		Качественное и своевременное ведение документации в соответствии с требованиями СанПин.	1
		Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря. Своевременное сообщение о неисправности оборудования.	1
		Своевременное и качественное составление заявки на продукты, согласно натуральных норм питания.	1
		Строгий учет наличия продуктов, их хранение на складе в соответствии с правилами хранения, выдача по весу при наличии надлежащего оформления документов.	1
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих работников.	1
2.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно- образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.7. Показатели эффективности деятельности повара, подсобного рабочего Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Позитивные результаты деятельности	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	1
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил.	1
		Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиНа	1
		Соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья.	1
		Участие в составлении меню-раскладке, участие в составлении перспективного меню.	1
		Своевременность приготовления качественной пищи в соответствии с режимом работы каждой возрастной группы.	1
		Бережное отношение к оборудованию и инвентарю.	1
		Выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности.	1
		Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	1
2.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно- образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.8. Показатели эффективности деятельности технического персонала (машинист по стирке и ремонту спецодежды) Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
-------	----------	------------	-----------------

1.	Позитивные результаты деятельности	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	1
		Обеспечение надлежащего санитарного состояния прачечной Учреждения, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	1
		Содержание постельного белья в сохранности, своевременность подготовки и смены постельного белья согласно графика и по мере загрязнения	1
		Выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	1
		Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	1
2.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно- образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.9. Показатели эффективности деятельности технического персонала (кастелянша, уборщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож) Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Позитивные результаты деятельности	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	1
		Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Соблюдение в чистоте и сохранность помещений, оборудования, инвентаря.	1
		Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря. Своевременное сообщение о неисправности оборудования.	1
		Выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности.	1
		Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	1
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок (согласно должностной инструкции)	1

		Участие в работах по благоустройству помещений Учреждения и его территории.	1
2.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно- образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.10. Показатели эффективности деятельности делопроизводителя Учреждения.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Позитивные результаты деятельности	Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.	1
		Своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов.	1
		Наличие системы работы с документами.	1
		Своевременное и качественное предоставление отчётности.	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1
		Выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности.	1
2.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательно- образовательного процесса, нашедшие отражение в письменной форме	- 2
4.	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	- 2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	- 2

3.11. 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 данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не

ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.22. 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.

3.23. Подсчет баллов для оценки руководителя Учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Учреждения и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.

3.24. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период

установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

$$HE = (Д \times Б), \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения 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.

Принято на Общем собрании

23.08.2023 г.

Протокол № 2

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 13»

Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности.

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	30
Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечание:

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

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 организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность	музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели

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

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

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

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД №13"**, Мартемьянычева Людмила
Александровна, Заведующий

17.10.23 11:31 (MSK)

Сертификат 39EF0769015DC84B0B0D3C137240A86A