

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МАДОУ детского сада № 4 «Полянка»  
\_\_\_\_\_ Т.И. Осина  
« 10» января 2022г.

Утверждено  
Заведующий  
МАДОУ детского сада № 4  
«Полянка»  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Бабенкова  
«10» января 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 4«ПОЛЯНКА»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка» ( далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [Законом](#) Нижегородской области от 2 июля 2014 года N 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", [постановлением](#) Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 (в редакции постановления Правительства Нижегородской области от 14.12.2016 № 848) «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования Нижегородской области», постановлением администрации городского округа г. Бор Нижегородской области от 18.05.2015 № 2306 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа г. Бор Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка» (далее соответственно –детский сад), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников детского сада;
- 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.

3. Система оплаты труда работников детского сада основывается на основе

единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и администрации городского округа г. Бор, настоящего положения. Оплата труда работника детского сада определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы детского сада, в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается, а также с учетом особенностей оплаты труда заместителей, главных бухгалтеров детского сада, установленных статьей 145 Трудового Кодекса РФ и правовым актом.

4. Оплата труда работников детского сада осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности детского сада. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца, дни выдачи заработной платы 5 и 20 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится в предшествующий рабочий день.

## **2. Система оплаты труда**

5. Отраслевая система оплаты труда работников детского сада устанавливается и изменяется с учетом: а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) обеспечение государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда ;

г) **Перечня** видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

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

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

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной

организации или представительного органа работников.

6. Отраслевая система оплаты труда работников детского сада 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 заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Отраслевая система оплаты труда работников детского сада устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и настоящим Положением.

8. Формирование фонда оплаты труда детского сада осуществляется в пределах объема средств детского сада на текущий финансовый год. В организациях, 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 детского сада.

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

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

10. Детский сад 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 детского сада.

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

детским садом бюджетных услуг.

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

13. 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.

14. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем детского сада 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.

15. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников детского сада 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 «Минимальные оклады по ПКГ для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка»** к настоящему Положению.

16. 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 **приложению 1 «Минимальные оклады**

по ПКГ для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка» 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).

17. 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.

18. 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.

19. Управление образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

20. В соответствии с уставной деятельностью детского сада при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н; от 29 мая 2008 г. N 247н; от 29 мая 2008 г. N 248н; от 5 мая 2008 г. N 216н; от 5 мая 2008 г. N 217н.

21. Штатное расписание детского сада ежегодно утверждается руководителем детского сада по согласованию с Управлением образования и включает в себя все должности работников детского сада.

22. Штатная численность работников детского сада устанавливается руководителем детского сада 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).

23. В случае оптимизации структуры и численности работников детского сада

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".

24. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем детского сада в соответствии с [перечнем](#) видов выплат компенсационного характера и [перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера. Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

### **3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников детского сада**

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

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

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа город Бор Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

27. Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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 трудовых договорах".

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

29. 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 (профессиональных стандартах).

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

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

32. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам специальных (коррекционных) образовательных учреждений для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном 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 государственного образца.

33. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня профессионального образования:

Уровень профессионального образования, ученая степень	Повышающий коэффициент
Бакалавр, специалист, магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

34. Аттестация педагогических работников детского сада осуществляется в соответствии со [статьей 49](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

35. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь срок её действия.

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

37. 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.

38. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

39. Положением об оплате труда для работников детского сада предусматриваются надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
при выслуге более 10 лет	15%

40. Надбавка за выслугу лет работникам детского сада по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений устанавливается в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с



учетом учебной нагрузки. Надбавка за выслугу лет работникам организации по должностям работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается в зависимости от общего стажа работы. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно **Приложению 3 «Порядок определения стажа педагогической работы»** к настоящему Положению.

41. 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).

42. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям педагогических и руководящих работников, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, могут устанавливаться 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 детского сада 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.

43. Руководители детского сада проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают 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 Управления образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов детского сада несет руководитель детского сада.

#### **4. Выплаты компенсационного характера и доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности**

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

N п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	15 - 20

47. 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)	35

2.	<p>За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с <a href="#">Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда</a>, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")</p>	<p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном <a href="#">статьей 372</a> Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (<a href="#">статья 147</a> Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях</p>
----	---	---

3.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
----	--	--

48. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем детского сада по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или представительным органом работников детского сада 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 данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется настоящим положением

49. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников детского сада, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты

50. 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.

51. 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.

52. Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

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
Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	20
Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	30

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

55. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников детского сада устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

56. 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.

57. В детском саду устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных **59** настоящего Положения;

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

- дополнительное ежемесячное стимулирование молодых педагогов, трудоустроившихся в год получения документа об образовании, в течение 3-х лет.

58. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами детского сада **Приложение №2 «Критерии материального стимулирования работников детского сада».**

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с **Приложение №2 «Критерии материального стимулирования работников детского сада».**

59. Педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций, 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.

60. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за

достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя детского сада в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

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

62. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя детского сада. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель детского сада, заместители руководителя детского сада, представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

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

64. 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.

65. Утверждение итоговых оценочных листов работников детского сада 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.

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

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

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

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

70. На основании представления руководителя детского сада орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы,



необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д". Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

## **6. Иные выплаты**

72. Положением об оплате труда работников детского сада может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются **приложением № 4 «Материальная помощь работникам детского сада»**

73. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих фонд оплаты труда.

## **7. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

74. Месячная заработная плата педагогических работников детского сада 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.

## **8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

75. Почасовая оплата труда педагогических работников детского сада 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;

## **9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

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

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

78. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и других работников образовательных организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей, образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологи, психологи, логопеды и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

79. рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

80. 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 [разделом 8](#) настоящего Положения.

81. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, 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.

## **10. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера детского сада**

82. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера детского сада состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

83. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров детских садов, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого детского сада (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной муниципальной организацией на очередной финансовый год и на плановый период устанавливается приказом Управления образования. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с действующим законодательством

84. Индексация заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера детского сада не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Совета депутатов городского округа г. Бор на очередной финансовый год.

85. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера детского сада устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

86. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

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

Выслуга лет устанавливается:

- для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

87. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера детского сада устанавливаются выплаты компенсационного характера исходя из перечня оснований, предусмотренных **разделом 4** настоящего Положения, в процентах

к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

88. Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается отдельным приказом Управления образования на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

89. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учредителей соответствующих учреждений.

По решению учредителя соответствующего государственного учреждения информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах указанных учреждений.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом Правительства Нижегородской области."

Приложение N 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка»

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПКГ  
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

		ДОУ и дошкольные группы школ
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, вожатый, секретарь учебной части	<b>4540</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	<b>9763</b>
3 квалификационный уровень	Воспитатель	<b>11392</b>
	Педагог-психолог	<b>11392</b>
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	<b>11934</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	<b>5747</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности и служащих второго уровня"</b>		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	<b>6497</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	<b>7496</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>		
1. квалификационный уровень	дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный работник, машинист по стирке белья	<b>4600</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Повар	<b>5217</b>

		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
--	--	--------------------------------	------

		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

Принято на Общем собрании  
Протокол № 1 от «10» января 2022 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Н.Ю. Бабенкова  
Секретарь \_\_\_\_\_ Е.В. Светлакова

Приложение N 2  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка»

**Критерии материального стимулирования работников детского сада**

**1. Критерии материального стимулирования заместителя заведующего по ВМР детского сада**

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности содержащая информацию о выполнении показателя
1	Организация вариативности обучения в соответствии с основной общеобразовательной программой	4 балла - организуется по нескольким направлениям 0 баллов - не организуется	Основная общеобразовательная программа
2	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб и обращений по вопросам деятельности учреждения)	4 балла - отсутствие предписаний, обращений (-4) балла - наличие предписаний, обращений	Результаты проверок надзорных органов
3	Положительная динамика посещаемости воспитанников учреждения	% посещаемости воспитанников учреждения 4 балла - на уровне и выше среднего по округу	Отчетные формы
4	Положительная динамика заболеваемости воспитанников в учреждении	4 балла - показатель на уровне и выше среднего по округу	Отчетные формы
5	Результативность участия детей в конкурсах	Наличие участников и призеров конкурсов: 2 балла - на федеральном уровне 1,5 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне 0 баллов – нет (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	Результаты проведения конкурсов
6	Организация питания воспитанников в учреждении	4 балла - предписания отсутствуют	Результаты проверок надзорных органов
7	Результативность организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в учреждении	Наличие участников и призеров конкурсов: 2 балла - на федеральном уровне 1,5 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне 0 баллов – нет (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	Результаты проведения конкурсов

		оснований - баллы суммируются)	
8	Профессиональное развитие: участие педагогических и руководящих работников в профессиональных конкурсах и их результативность	Наличие участников и призеров профессиональных конкурсов: 2 балла - на федеральном уровне 1 балл - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне 0 баллов – нет (При наличии нескольких оснований - баллы суммируются)	Приказы, грамоты
9	Участие в инновационной деятельности (наличие статуса инновационной площадки, стажировочной площадки, базовое (опорное) образовательное учреждение)	4 балла - на федеральном уровне 3 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне 0 баллов - нет	Приказы
10	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, конференций, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п. различного уровня	4 балла - на федеральном уровне 3 балла - на региональном уровне 1 балл – на муниципальном уровне 0 баллов - нет	Приказы
11	Реализация в учреждении дополнительных образовательных программ на бюджетной основе	3 балла – реализуются 0 баллов – не реализуются	Доклад руководителя
12	Создание в учреждении доступной среды для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	2 балла – организован образовательный процесс и безбарьерная среда в соответствии с требованиями 1 балл – частично 0 баллов – нет	Мониторинг
13	Соответствие образовательной развивающей среды и условий пребывания воспитанников требованиям ФГОС.	2 балла- полностью соответствует 1 балл- в достаточной степени 0 баллов- частично соответствует	Мониторинг
14	Реализация в учреждении социокультурных проектов (оборудованные центры, музейные комнаты или уголки, изостудии, зимние сады, комната сказок и т.д.)	2 балла – да 0 баллов- нет	Наличие соответствующих нормативных актов (паспорт изостудии музея, локальные акты, положения т.п.)
15	Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями,	2 балла – имеются 0 баллов – отсутствуют	Наличие соответствующих нормативных актов



	совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение)		(договоры, соглашения, локальные акты и т.д.)
16	Наличие системы оценки работы образовательного учреждения с учетом мнения участников образовательных отношений и коллегиального органа управления образовательным учреждением	2 балла – да 0 баллов – нет	Доклад руководителя
17	Функционирование системы общественного управления (закреплена в уставе образовательного учреждения, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности)	2 балла – да 0 баллов – нет	Устав учреждения, наличие локальных актов, планы работы, протоколы заседаний, результативность деятельности
18	Предоставление первоочередных государственных услуг в электронном виде (организация работы в автоматизированной информационной системе «Комплектование ДОУ»)	2 балла – работа организована своевременно и в системе; 0 баллов – не своевременно.	Мониторинг
19	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы учреждения	Случаи травматизма детей во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте: 2 балла – отсутствуют (-2) балла – имеются	Форма статистической отчетности несчастных случаев
20	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	2 балла- имеются; 0 баллов- отсутствуют	Доклад руководителя
21	Соответствие квалификации педагогических работников требованиям к образованию и обучению, установленным в квалификационном справочнике (профессиональном стандарте)	4 балла – доля педагогических работников, отвечающих требованиям к образованию и обучению, установленным в квалификационном справочнике (профессиональном стандарте) соответствует 100% 0 баллов - доля педагогических работников, отвечающих требованиям к образованию и обучению, установленным в квалификационном справочнике (профессиональном стандарте) менее 100%	Отчетные формы
22	Уровень квалификации	Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена высшая квалификационная категория: 4 балла – выше установленных показателей на отчетный год 3 балла – равен установленным	Отчетные формы 17 %

		показателям на отчетный год 0 баллов – ниже установленных показателей на отчетный год	
23	Уровень квалификации	Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая квалификационная категория: 4 балла – выше установленных показателей на отчетный год 3 балла – равен установленным показателям на отчетный год 0 баллов – ниже установленных показателей на отчетный год	Отчетные формы 75 %
24	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: 4 балла – выше установленных показателей на отчетный год 2 балла – равен установленным показателям на отчетный год 0 баллов – ниже установленных показателей на отчетный год	Отчетные формы 33%
25	100% прохождение курсов повышения квалификации (ПК) педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом учреждения (за исключением молодых специалистов)	4 балла – да 0 баллов - нет	Отчетные формы
26	Заключение «эффективных контрактов» с работниками учреждения	2 – баллов – 100% 0 баллов – менее 100%	Отчетные формы
28	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности образовательного учреждения, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю образовательного учреждения в отчетном году	4 балла – отсутствуют нарушения и взыскания 0 баллов – проверки не проводились (-4) балла – наличие нарушений и взысканий	Отчетные формы
29	Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности в установленные сроки согласно ФЗ № 273	Требования законодательства в части размещения на официальном сайте учреждения в сети Интернет открыто предъявляемой информации о своей деятельности в установленные сроки согласно ФЗ № 273 2 балла – выполняются (-2) балла – имеются нарушение требований законодательства	Отчетные формы

30	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ	2 балла – отсутствие нарушения сроков (-2) балла – нарушение сроков	Отчетные формы
	<b>Максимальное количество</b>	<b>100 баллов</b>	

## 2. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя детского сада:

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности содержащая информацию о выполнении показателя
<b>1.</b>	<b>Организация учебно-воспитательного процесса в МАДОУ, руководство им и контроль за развитием этого процесса</b>		
	1.1.Нормативно-правовая документации ФГОС ДОО	5 баллов	Отчетные формы
	1.2.Методическая помощь в эффективности организации РППС в соответствии с ФГОС ДОО	5 баллов	Отчетные формы
	1.3.Участие в инновационных проектах на муниципальном и региональном уровнях	5 баллов	Отчетные формы
	1.4.Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования	5 баллов	Отчетные формы
	1.5 Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение)	2 балла	Наличие соответствующих нормативных актов (договоры, соглашения, локальные акты и т.д.)
<b>2</b>	<b>Методическое руководство педагогическим коллективом</b>		
	2.1.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	10 баллов	Отчетные формы
	2.2. 100 % прохождение квалификации педагогическими работниками	9 баллов	Отчетные формы
	2.2.Результативность участия воспитанников и педагогов в конкурсах и олимпиадах на муниципального, региональном всероссийского, международного уровней	5 баллов	Приказы, грамоты Отчетные формы

	2.3.Активное участие педагогических работников в организации мероприятий, нацеленных на повышение имиджа МАДОУ в социуме;	5 баллов	Отчетные формы
	2.4.Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, районных мероприятий, мастер-классы, гранты, публикации, Интернет-ресурсы	5 баллов	Отчетные формы
	2.5.Высокий уровень проведения, семинаров, педагогических советов, конференций.	3 балла	Отчетные формы
3	<b>Педагогическая компетентность</b>		
	3.1 Наличие публикаций методических разработок в журналах, в печатных сборниках	2 баллов	Отчетные формы, приказы
	3.2.Предоставление материала для сайта детского сада ( статьи, фото, презентации) своевременное	10 баллов	Отчетные формы
	3.3.Результативность анкетирования об удовлетворенности населения качеством образования более 80%	10 баллов	Отчетные формы
	3.4.Участие в конкурсах		Отчетные формы Приказы грамоты
	На уровне ДОУ	1 балл участие 2 балла победа	
	На уровне городского округа	3 балла участие 4 балла победа	
	На региональном уровне	5 баллов участие 6 балла победа	
	На федеральном уровне	6 балла участие 7 балла победа	
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1до 100но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более - 50	

### 3. Критерии материального стимулирования воспитателей , музыкального руководителя, учителя-логопеда детского сада

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности содержащая информацию о выполнении показателя
<b>1. Обучение и воспитание воспитанников в соответствии с ФГОС</b>			
	1.1.Посещаемость 75% и более	10 баллов	Отчетные формы
	1.2.Наличие документации воспитателя в соответствии с современными требованиями и стандартами ( календарное планирование, перспективно документация по работе с родителями и т д, протоколы, социальные карты.)	Соответствует полностью-10 баллов Есть рекомендации-5 баллов	Отчетные формы
	1.3.Трудность возраста ( дети до 3х лет)	5 баллов	Карты наблюдения
	1.4.Работа с детьми инвалидами	2 балла	Карты наблюдения
	1.5 Отсутствие детского травматизма	2 балла	Отчетные формы
	1.6.Охват детей дополнительным образованием ( кружковая работа занятость 50 % и более)	2 балла	Отчетные формы
	1.7. Использование проектной деятельности в работе с детьми(презентации, слайды, видео)	2 балла	Фото, видео, отчеты
<b>2. Работа с родителями (законными представителями)</b>			
	2.1. Удовлетворенность родителями качеством образования	3 балла	Отчетные формы
	2.2.Своевременная оплата за детский сад (квитанции) не менее 94%	3 баллов	Отчетные формы
	2.3.Создание условий для родительской общности результатов достижений воспитанников	3 балла	Отчетные формы
	4.4.Участие в конкурсах воспитанников		Приказы, грамоты Отчетные формы
	На уровне ДОУ	1 б участие 2 балла победа	
	На уровне городского округа	2 б участие	

		3 балла победа	
	На региональном уровне	3 балла участие 4 балла победа	
	На федеральном уровне	5 баллов участие 6 баллов победа	
	2.4. Мероприятия совместные с родителями( законными представителями)	3 балла	Приказы, отчеты
	2.5. Мероприятия для родителей ( законных представителей)	3 балла	Приказы, отчеты
<b>3. Формирование комфортной образовательной среды</b>			
	3.1. Группа . Разработка дидактических игр, карточек, презентаций в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педсовете)	3 балла	Приказы, Отчетные формы
	3.2. Прогулочный участок ( изготовление построек ( зима ) , клумбы (лето), малые архитектурные формы, чистка листов, украшение участка	3 балла	Приказы, Отчетные формы, фото, видео
<b>4. Педагогическая компетентность</b>			
	4.1. Посещение мероприятий РМО, участие в веб семинарах, дистанционных курсах	1 балла	Приказы, сертификаты, удостоверения
	4.2. Активное участие в педагогических советах, мероприятиях ДОУ, РМО	2 балла	Приказы, сертификаты, удостоверения
	4.3. Предоставление материала для сайта детского сада ( статьи, фото, презентации, видение собственной станички на сайте)	2 балла	Отчетные формы Сертификаты, удостоверения,
	4.4. Наличие публикаций методических разработок в журналах, в печатных сборниках	2 балла	Отчетные формы
	4.5. Напряженность и увлечение объема выполняемых работ (замещение, совмещение и тд)	3 балла	приказы
	4.6. Табель посещаемости ( электронный вид табеля)	2 балла	Отчетные формы
	4.7. Участие в конкурсах педагогов		Приказы, грамоты Отчетные формы

	На уровне ДОУ	1 балл участие 2 балла победа	
	На уровне городского округа	3 балла участие 4 балла победа	
	На региональном уровне	5 баллов участие 6 балла победа	
	На федеральном уровне	6 балла участие 7 балла победа	
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы ( травматизм, порча оборудования, дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

**4. Критерии материального стимулирования педагога-психолога детского сада:**

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности содержащая информацию о выполнении показателя
1.Обучение и воспитание воспитанников в соответствии с ФГОС	1.1.Посещаемость 75% и более	10 баллов	Отчетные формы
	1.2.Наличие документации в соответствии с современными требованиями и стандартами (диагностические карты, планы, инд маршруты и тд)	Соответствует полностью-10 баллов Есть рекомендации-5 баллов	Отчетные формы
	1.3. Овладение новыми технологиями (различные виды терапии, мастер-классы и тд) проведения открытого занятия, презентации	5 баллов	Отчетные формы
	1.4.Работа с детьми инвалидами	2 балла	Карта наблюдения
	1.5 Отсутствие детского травматизма	2 балла	Отчетные формы
	1.6.Охват детей дополнительным образованием ( кружковая работа занятость 50 % и более)	2 балла	Отчетные формы, приказы

	1.7. Использование проектной деятельности в работе с детьми(презентации, слайды, видео)	2 балла	Отчетные формы, фото, видео
2.Работа с родителями (законными и представителями)	2.1. Удовлетворенность родителями качеством образования	3 балла	Отчетные формы, мониторинг
	2.2.консультации и выполнение инд программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников и их семей	3 баллов	Отчетные формы
	2.3.Создание условий для родительской общественности результатов достижений воспитанников	3 балла	Отчетные формы
	2.4.Участие в конкурсах воспитанников		Приказы, грамоты
	На уровне ДОУ	1 б участие 2 балла победа	
	На уровне городского округа	2 б участие 3 балла победа	
	На региональном уровне	3 балла участие 4 балла победа	
	На федеральном уровне	5 баллов участие 6 баллов победа	
	2.4.Мероприятия совместные с родителями(законными представителями)	3 балла	Приказы, отчеты
2.5.Мероприятия для родителей ( законных представителей)	3 балла	Приказы, отчеты	
3.Формирование комфортной образовательной среды	3.1.Группа . Разработка дидактических игр, картотек, презентаций в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педсовете)	3 балла	Приказы, Отчетные формы
	3.2. Кураторство, наставничество, помощь молодым специалистам	3 балла	Приказы



4.Педагогическая компетентность	4.1.Посещение мероприятий РМО, участие в веб семинарах, дистанционных курсах	1 балла	Приказы, сертификаты, удостоверения
	4.2. Активное участие в педагогических советах, мероприятиях ДОУ, РМО	2 балла	Приказы, сертификаты, удостоверения
	4.3. Предоставление материала для сайта детского сада ( статьи, фото, презентации, видение собственной станички на сайте)	2 балла	Отчетные формы
	4.4. Наличие публикаций методических разработок в журналах, в печатных сборниках	2 балла	Сертификаты, удостоверения, Отчетные формы
	4.5. Напряженность и увлечение объема выполняемых работ (замещение, совмещение и тд)	3 балла	приказы
	4.6.Табель посещаемости ( электронный вид табеля)	2 балла	Отчетные формы
	4.7.Участие в конкурсах педагогов		Приказы, сертификаты, удостоверения
	На уровне ДОУ	1 балл участие 2 балла победа	
	На уровне городского округа	3 балла участие 4 балла победа	
	На региональном уровне	5 баллов участие 6 балла победа	
На федеральном уровне	6 балла участие 7 балла победа		
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы ( травматизм, порча оборудования, дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

**5. Критерии материального стимулирования инструктора руководителя по физической культуре детского сада:**

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.Обучение и воспитание воспитанников в соответствии с ФГОС	1.1.Посещаемость 75% и более	10 баллов	Отчетные формы
	1.2.Наличие документации в соответствии с современными требованиями и стандартами	10 баллов	Отчетные формы
	1.3. Использование проектной деятельности в работе с детьми(презентации, слайды, видео)	5 баллов	Отчетные формы, фото, видео
	1.4.Работа с детьми инвалидами	2 балла	Карты наблюдения
	1.5 Отсутствие детского травматизма	2 балла	Отчетные формы
2.Работа с родителями (законными и представителями)	2.1. Удовлетворенность родителями качеством образования	3 балла	Отчетные формы, приказы
	2.2.Мероприятия совместные с родителями(законными представителями)	5 балла	Приказы, отчеты
	2.5.Мероприятия для родителей ( законных представителей)	4 балла	Приказы, отчеты
	4.4.Участие в конкурсах воспитанников		Приказы, сертификаты, удостоверения
	На уровне ДОУ	1 б участие 2 балла победа	
	На уровне городского округа	2 б участие 3 балла победа	
	На региональном уровне	3 балла участие 4 балла победа	

	На федеральном уровне	5 баллов участие 6 баллов победа	
3.Формирование комфортной образовательной среды	3.1.Группы, зал . Разработка дидактических игр, карточек, презентаций в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педсовете)	3 балла	Приказы, Отчетные формы
4.Педагогическая компетентность	4.1.Посещение мероприятий РМО, участие в веб семинарах, дистанционных курсах	1 балла	Приказы, сертификаты, удостоверения
	4.2. Активное участие в педагогических советах, мероприятиях ДОУ, РМО	2 балла	Приказы, сертификаты, удостоверения
	4.3. Предоставление материала для сайта детского сада ( статьи, фото, презентации, видение собственной станички на сайте)	2 балла	Отчетные формы
	4.4. Наличие публикаций методических разработок в журналах, в печатных сборниках	2 балла	Сертификаты, удостоверения, Отчетные формы
	4.5 Помощь воспитателям в проведении итоговых мероприятий	10 баллов	Приказы, отчетные формы
	4.6.активное участие в изготовлении атрибутов к оформлению праздников, украшений и дизайн зала, холла, территории	5 балла	Отчетные формы, приказы
	4.7.Участие в конкурсах педагогов		Приказы, сертификаты, удостоверения
	На уровне ДОУ	1 балл участие 2 балла победа	
	На уровне городского округа	3 балла участие 4 балла победа	
На региональном уровне	5 баллов участие		

		6 балла победа	
	На федеральном уровне	6 балла участие 7 балла победа	
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (травматизм, порча оборудования, дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

#### 6. Критерии материального стимулирования для помощника воспитателя.

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, трудовая дисциплина	5 баллов	Результаты контрольных органов
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	5 баллов	Результаты контрольных органов
3	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям, участие в мероприятиях ДОУ  Активное участие в мероприятиях ДОУ	7 баллов  3 балла	Результаты контрольных органов  Отчетные формы
4	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	10- баллов	Отчетные формы
5	Дополнительная нагрузка в связи с соединением групп	10- баллов	приказы

6	Трудность возраста ( дети до 3х лет)	5 баллов	Отчетные формы
7	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец одежды	5- баллов	Отчетные формы
8	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	10- баллов	Отчетные формы
9	Безотказная работа по замене отсутствующих коллег при выполнении работы в полном объеме	10- баллов	приказы
10	Разовые поручения администрации	10- баллов	приказы
11	Посещаемость не менее 75%	10- баллов	Отчетные формы
12	Систематическое добровольное участие в озеленении территории д/с, своего группового участка	3 балла	Отчетные формы
	Общественная оценка работы (проверки)	7 баллов	По итогам проверок
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы ( травматизм, порча оборудования, дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

### 7. Критерии материального стимулирования для главного бухгалтера

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, трудовая дисциплина	10- баллов	Результаты контроля
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета.	20- баллов	Результаты контроля
3	Оперативность системность и качество ведения учета и создание базы данных сетевых и финансовых показателей	30- баллов	Отчетные формы
4	За своевременное выполнение ПФХД в части расходования финансовых средств	10- баллов	Отчетные формы

5	Отсутствие замечаний при сдаче отчетности и работе с фондами	20- баллов	Отчетные формы
6	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к поручениям администрации	10- баллов	Отчетные формы
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более 50	

### 8. Критерии материального стимулирования для делопроизводителя

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов ведения документации по делопроизводству	10- баллов	Результаты контроля
2	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	10- баллов	Отчетные формы
3	Выполнение срочных поручений	15- баллов	приказ
4	Оперативность, системность и качество ведения отчетности	20- баллов	Отчетные формы
5	Работа с сайтом :zakupki.gov.rubus.gov.ru	15- баллов	Отчетные формы
6	Ведение табеля учета рабочего времени	10- баллов	Отчетные формы
7	Заполнение базы данных Пенсионный фонд , Центр занятости	10- баллов	Отчетные формы
8	Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения	10- баллов	Отчетные формы
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

### 9. Критерии материального стимулирования для заведующего хозяйством

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1 Хозяйственная деятельность	• Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	10- баллов	Отчетные формы
	• Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов;	10- баллов	Результаты контроля
	• Осуществление текущего ремонта помещений;	5- баллов	Отчетные формы
	• Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала;	10- баллов	Отчетные формы, приказы
	• Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону, осеннему и весеннему периоду	5- баллов	Приказы, отчетные формы
	• Образцовое содержание территории МАДОУ	10- баллов	Отчетные формы
	• Своевременное предоставление соответствующей документации (отчетность мониторинги)	10- баллов	Отчетные формы
2. Материально-техническое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	• Строгий учет, сохранность и пополнение МТБ в порядке, установленном законодательством;	5- баллов	Результаты контроля
	• Обеспечение работников, предметами хозяйственного обихода;	10- баллов	Отчетные формы
3 Обеспечен	• Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении ДОУ в соответствии с требованиями СанПИН;	15- баллов	Результаты контроля

ие режи ма здро вых и безоп асных услов ий	<ul style="list-style-type: none"> <li>Контроль и обеспечение ежегодного медицинского осмотра</li> </ul>	10 - баллов	Отчетные формы
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ведение документации по охране труда</li> </ul>		Отчетные формы
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

#### 10. Критерии материального стимулирования для повара, кухонного работника.

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	1.Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, трудовая дисциплина	10 баллов	Отчетные формы
2.	Отсутствие замечаний со стороны контрольных органов	10- баллов	Приказ. Результаты проверок
3.	Организация питания сотрудников	15- баллов	Отчетные формы
4.	3.Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей по поводу приготовления пищи	10- баллов	Результаты контроля, отчетные формы
5.	4.Отсутствие случаев травматизма на производстве, правильная эксплуатация кухонного оборудования	20- баллов	Отчетные формы
6.	5.Безотказная работа по замене отсутствующих коллег при выполнении работы в полном объеме	10 - баллов	приказы
7.	Активное участие в общественных мероприятиях ( субботник, благоустройство территории.)	10 баллов	Приказы, отчетные формы



8.	Отпускать готовую пищу в соответствии с нормой закладываемых продуктов в расчете на ребенка	15 баллов	Производственный контроль
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более - 50	

**11. Критерии материального стимулирования для кастаньянши и машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды**

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, трудовая дисциплина	10 баллов	Отчетные формы
2.	Качественное содержание помещений (гладильная, подсобные помещения) и выполнение санитарно-эпидемиологических требований	20 баллов	Приказ. Результаты проверок
3.	Качественная стирка белья и глажка	10 баллов	Результаты контроля
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество выстиранного белья	10 баллов	Результаты контроля, отчетные формы
5.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	10 баллов	Отчетные формы
6.	Порядок хранения , соблюдение графика выдачи белья	10 баллов	приказы
7.	Отсутствие травматизма на производстве	10 баллов	Приказы, отчетные формы
8.	Безотказная работа по замене отсутствующих коллег при выполнении работы в полном объеме	10 баллов	приказы
9.	Разовые поручения администрации	10 баллов	приказы

итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

### 12. Критерии материального стимулирования для уборщика служебных помещений.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, трудовая дисциплина	10- баллов	Отчетные формы
2.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований.	25- баллов	Результаты контроля
3.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, работников детского сада	10- баллов	Результаты контроля, отчетные формы
4.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	10- баллов	Отчетные формы
5.	Сохранность в вверенных помещений, оборудования, приборов, спецодежды	10- баллов	Отчетные формы
6.	Безотказная работа по замене отсутствующих коллег при выполнении работы в полном объеме	10- баллов	приказы
7.	Разовые поручения администрации	10- баллов	приказы
8.	Безотказная работа по замене отсутствующих коллег при выполнении работы в полном объеме	15 баллов	приказы
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более 50	

### 13. Критерии материального стимулирования для сторожа.

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	<p>Обеспечение сохранности здания.</p> <p>Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий – немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации</p>	<p>Выполняется полностью – 20 баллов</p> <p>Выполняется частично – 10 баллов</p>	Результаты контроль
2.	<p>Обязательный прием-сдача смены.</p> <p>В начале и в конце смены – обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием заместителя заведующего.</p>	<p>Выполняется полностью – 20 баллов</p> <p>Выполняется частично – 10 баллов</p>	Результаты контроля
3.	<p>Обеспечение порядка в здании в вечернее время и выходные и праздничные дни.</p> <p>Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения заведующего); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителю заведующего и вызовом соответствующих служб.</p>	<p>Выполняется полностью – 20 баллов</p> <p>Выполняется частично – 10 баллов</p>	Результаты контроля
4.	Выполнение работы не входящей в должностную инструкцию.	<p>Выполняется полностью – 40 баллов</p> <p>Выполняется частично – 20 баллов</p>	приказы
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	

	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более - 50	
--	---	------------------	--

#### 14. Критерии материального стимулирования для рабочего по комплексному обслуживанию зданий

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности электрооборудования	20- баллов	Результаты контроля
2.	Качественное техническое обслуживание тепло, водопроводных и канализационных сетей	20- баллов	Результаты контроля
3.	Выполнение работы не входящей в должностную инструкцию.	15- баллов	приказ
4.	Качественное выполнение работ по благоустройству территории( особенно в зимний период).	15- баллов	Результаты контроля
5.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	10- баллов	Результаты контроля
6.	Рациональное (экономное) использование материальных и энергетических ресурсов.	10- баллов	Результаты контроля
7.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10- баллов	Результаты контроля
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	

	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более - 50	
--	---	------------------	--

### **15. Критерии материального стимулирования для дворника**

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	10-баллов	Результаты контроля
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	20- баллов	Результаты контроля
3.	Отсутствие травматизма на производстве	15- баллов	Отчетные формы
4.	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	20- баллов	Результаты контроля
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	15- баллов	Результаты контроля
6.	Выполнение работы не входящей в должностную инструкцию.	Выполняется полностью – 20 баллов Выполняется частично – 10 баллов	приказ
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более -50	

### **16.Критерии материального стимулирования бухгалтера**

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, трудовая дисциплина	10- баллов	Результаты контроля
2	Ведение регистров бухгалтерского учета, достоверность и правильность.	15- баллов	Результаты контроля
3	Соблюдение этики по отношению к родителям, отсутствие жалоб со стороны родителей	15- баллов	Отчетные формы
4	За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к поручениям администрации	10- баллов	Отчетные формы
5.	Своевременное и качественное исполнение календарного и финансового плана	15 баллов	Отчетные формы
	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской документации	15 баллов	Отчетные формы
	Отсутствие замечаний со стороны контрольных органов	20 баллов	Результаты проверок
итого	Шкала соответствия для начисления стимулирующих баллов от 1 до 100 но не более 100	100	
	Штрафные баллы (дисциплинарные взыскания и замечания)	Не более 50	

**\* Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда при наличии финансовых средств Детского сада.**

Принято на Общем собрании

Протокол № 1 от «10» января 2022 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Н.Ю. Бабенкова

Секретарь \_\_\_\_\_ Е.В. Светлакова

Приложение N 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка»

**ПОРЯДОК  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, сурдопедагоги, дефектологи, логопеды, организаторы (основ жизнедеятельности, преподаватели, <*>, учителя-логопеды, преподаватели-безопасности, допризывной

Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых

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, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность



		<p>которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов &lt;*&gt;, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми &lt;*&gt;, воспитатели-методисты</p>
8.	<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы</p>	<p>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</p>

-----  
 <\*> Данные должности переименованы.

**Примечание:**

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

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

кружка):

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

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

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

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

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

Работникам учреждений и организаций 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 учреждениях) 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.

Принято на Общем собрании

Протокол № 1 от «10» января 2022 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Н.Ю. Бабенкова

Секретарь \_\_\_\_\_ Е.В. Светлакова

Приложение N 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 4«Полянка»

**Материальная помощь работникам детского сада**

1. Выплаты материальной помощи включают в себя:

<b>№</b>	<b>Разделы положения</b>	<b>Максимальные размеры выплат (%) от минимального оклада по должности</b>
1.	В связи со смертью работника	100%
2.	В связи со смертью близких родственников: - родители, - муж, жена; - дети.	50%
3.	В связи со стихийными бедствиями (пожар)	100%
4.	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60)	50%
5.	Рождение ребенка	50%

2. Основанием для определения выплат материальной помощи работникам детского сада является заявление работника, документ подтверждающий право выплаты.

Принято на Общем собрании

Протокол № 1 от «10» января 2022 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Н.Ю. Бабенкова

Секретарь \_\_\_\_\_ Е.В. Светлакова

Приложение N 5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка»

**Распространение квалификационной категории педагогическим  
работникам**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	учитель, преподаватель, воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог

	дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер; преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Принято на Общем собрании

Протокол № 1 от «10» января 2022 г.

Председатель \_\_\_\_\_ Н.Ю. Бабенкова

Секретарь \_\_\_\_\_ Е.В. Светлакова

**От работодателя**  
Заведующий  
МАДОУ детского сада № 4 «Полянка»  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Бабенкова  
«10» января 2022г

**От работников**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ детского сада № 4 «Полянка»  
\_\_\_\_\_ Т.И. Осина  
«10» января 2022г.

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 4  
«ПОЛЯНКА»**

Положение об оплате труда принято на общем собрании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Полянка»  
Протокол № 1 от 10 января 2022г.