

<b>СОГЛАСОВАНО:</b> Общим собранием работников МБДОУ «Детский сад № 47 «Ладушки» Протокол от 30.11.2016 года № 5	<b>УТВЕРЖДЕНО:</b> Приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 47 «Ладушки» от 01.12.2016 года № 185
---	---

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад № 47 «Ладушки»**  
**с приложениями**

г.Заволжье

2016 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, а так же постановлением администрации Городецкого муниципального района от 28.03.2014 года № 844 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального района, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области».

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 47 «Ладушки» (далее – Учреждение), осуществляющих образовательную деятельность, учредителем которого является управление образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области, устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате 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, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и 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, а так же постановлениями администрации Городецкого муниципального района.

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

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

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

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

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

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

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

1.10. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, а также в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

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

1.11. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества воспитанников и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, предусматриваемый в

бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

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

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

2.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации. В соответствии с уставной деятельностью, Учреждение при формировании штатного расписания, использует должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н.

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого района, а также иных муниципальных организаций Городецкого района, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района " к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических

работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения экспертно – аналитической группы на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения» к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций

осуществляется в соответствии с со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

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

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

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

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

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

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

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 6.

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

2.9.11. Должностные оклады работников дошкольных групп устанавливаются как педагогическим работникам согласно настоящему Положению.

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

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

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

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

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

нетрудоспособности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10.6. Педагогическая работа руководителя и других работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждения оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе.

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

Учреждения.

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

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

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.11.3. За время работы в период отмены образовательной деятельности (образовательного процесса) воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также руководителя, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы воспитателей и других педагогических работников определяется путем деления должностного оклада воспитателя или педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

### **III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя**

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

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается министерством образования Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы руководителя, не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

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

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

Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом управления образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области.

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

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

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

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.

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

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными

характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

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

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

4.4. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

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

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 47 «ЛАДУШКИ»**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования (за исключением работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования).

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 4067 рубль.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4 067

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 4347 рубль.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4 347

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - 9421 рубль.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	9421
2 квалификационный уровень	1,11	10469
3 квалификационный уровень	1,17	10993
4 квалификационный уровень	1,22	11516

1.5. Положением об оплате труда работников Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 N 446).

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

Бакалавр	1,1
Специалист	1,1
Магистр	1,1
Кандидат наук	1,2
Доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

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

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

1.8. Педагогическим работникам Учреждения, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

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

1.10. Педагогическим 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.

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений воспитанников (конкурсы, соревнования и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новыми технологиями, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, необходимостью подготовки демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога; спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ и т.д.

## **2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.**

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"- 3792 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 792
2 квалификационный уровень	1,07	4 067

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня – 3 973 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3 973
2 квалификационный уровень	1,09	4 347
3 квалификационный уровень	1,20	4 767

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

за выслугу лет:

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

### **3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".**

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы - 3645 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы - 4163 рубль.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
Размер минимальной ставки заработной платы – 3645 рублей			
1	2	Кухонный работник	1,04

	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы - 4163 рубль			
1	5	Повар	1,11 5 разряд

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

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

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

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

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

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

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

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности
1	За работу в Учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	15 - 20
2	Руководителям, заместителям руководителей по воспитательной и методической, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам).	15
3.	Учителю-логопеду за работу с воспитанниками на консультативном пункте.	20

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

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

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	от 4 до 12 (по результатам

	в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579), Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"	специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:  работникам, получающим месячный оклад  По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере  не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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

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

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

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ**  
**РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 47 «ЛАДУШКИ»**  
(далее - Положение)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты МБДОУ «Детский сад № 47 «Ладушки», (далее - Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения экспертно – аналитической группы и представительным органом работников Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

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

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ**  
**ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в

выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

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

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным в данном Учреждении.

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

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

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

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

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

#### 3.1. Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя Учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация в Учреждение педагогических проектов.	Активное использование педагогических проектов педагогами Учреждения	1
2.	Результативность образовательного процесса	1.Использование педагогами Учреждения индивидуальных карт развития воспитанников, с целью реализации индивидуального подхода в воспитании и обучении в освоении образовательной программы.	1
		2.Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного Учреждения	1
		3.Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик (использование ИКТ в образовательном процессе)	1

		4.Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей Учреждения.	1
		5.Участие Учреждения и воспитанников в различных мероприятиях и конкурсах, олимпиадах: - уровень Учреждения; - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 1 1,5 2
3.	Результативность учебно-методической и инновационной деятельности	1.Участие Учреждения в опытно-экспериментальной работе: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	1 1,5 2
		2.Наличие методических разработок, пособий по внедрению и апробации опытно-экспериментальной работы Учреждения	1
		3.Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах)	1
4.	Разнообразие форм методической работы с педагогами Учреждения их результативность	1.Разнообразные групповые формы методической работы (семинары-практикумы, консультации по актуальным проблемам педагогики, творческие микрогруппы, деловые игры, открытые просмотры и др.)	1
		2.Использование ИКТ в работы с педагогами Учреждения (презентации, интернет-ресурсы).	1
5.	Организация работы методического кабинета Учреждения	1.Доступность и качество методической информации имеющейся в методическом кабинете Учреждения.	1
		2.Качественное оформление старшим воспитателем методической документации (образовательной программы Учреждения, программы развития Учреждения, материалов оперативно-тематического контроля и т.д.)	1
6.	Вовлечение родителей в образовательный процесс Учреждения	1.Используются разнообразные формы организации работы с родителями.	1
		2.Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на деятельность Учреждения.	1
7.	Признание высокого профессионализма	1.Наличие публикаций. - международный и всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	3 2 1
		2.Трансляция и обобщение личного педагогического опыта (конференции, семинары, РМО и др.) - международный и всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	3 2 1
		3. Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития	1
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям ФГОС ДО - полностью соответствует - частично соответствует, но есть изменения	2 1
9.	Участие в общих мероприятиях ДОУ		2
10.	Выполнение заданий, не входящих в должностную инструкцию		2

Примечание: в п.2.4, п.7.2., п.7.3., п.9, п.10 – баллы ставятся за каждый фактический случай.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	-1
2	Фрагментарность работы с педагогическими кадрами.	-1
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5	Нарушение норм техники безопасности	-1
6	Нарушение сроков сдачи документации	- 1
7	Нарушение режима энергосбережения	- 2
8	Наличие больничных и административных дней	- 1

### 3.2. Показатели эффективности деятельности воспитателей Учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация дополнительных проектов.	1. Педагогом самостоятельно разработан и реализован педагогический проект	2
		2. Является участником общего или группового проекта	1
2.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка.	1. Диагностика достижений ребенка и заполнение карт индивидуального развития	1
		2. Планирование индивидуальной работы с воспитанниками с учетом карт индивидуального развития.	1
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и образовательных проектов (конкурсы )	1
		2. Использование нетрадиционных и интерактивных форм работы с родителями.	1
		3. Информационно-коммуникативная связь с родителями (видео отчет о деятельности в группе, отчеты в родительских уголках, сайт)	1
		4. Удовлетворенность родителей работой педагогов в процессе адаптации детей раннего возраста (для воспитателей групп раннего возраста)	1
4.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
5.	Участие в инновационной деятельности Учреждения (разработка и реализация программы развития)		1
6.	Участие в разработке образовательной программы учреждения и рабочих программ по реализации образовательных областей.		1
7.	Участие в профессиональных конкурсах	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5

		- федеральный и международный уровень	2
8.	Реализация программы дополнительного образования		1
9.	Профессиональное развитие	1.Отсутствие замечаний по ведению профессиональной документации в соответствии нормативными регламентируемыми документами (планирование, раб. Программы и др.).	1
		2. Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития.	1
		3. Обобщение собственного педагогического опыта. Его представление на уровне: - Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 1 1,5 2
		4. Использование ИКТ в работы с детьми (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники).	0,5
10.	Организация физкультурно-оздоровительной работы	1. Применение здоровьесберегающих технологий. - используются в полном объеме - частично используются	1 0,5
		2. Положительная динамика по заболеваемости. 80-100% (для групп дошкольного и раннего возраста) 70-80% (для групп дошкольного возраста) 60%-80% (для групп ясельного возраста).	2 1 1
11.	Реализация социокультурных проектов	Работа с детьми из социально неблагополучных семей. Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей.	1
12.	Взаимодействие с социумом		1
13.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям ФГОС ДО - полностью соответствует - ведется активная работа по улучшению развивающей предметно-пространственной среды	2 1
		2. Оформление и содержание мини-музеев и центров ДОУ.	1
14.	Участие в общих мероприятиях ДОУ		2
15.	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции		0,5
16.	Участие в праздниках и развлечениях ( за роль)		0,5
17.	Инициативность при замене временно отсутствующих педагогов:		
	1-2 недели более 2 недель		1 2

Примечание: в п.4., п.9.2., п.9.3., п.12., п.14., п.15., п.16. – баллы ставятся за каждый фактический случай.

#### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 1
4.	Отсутствие работы по снижению заболеваемости и повышению посещаемости детей	- 1
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 1

6.	Нарушение норм техники безопасности	- 1
7.	Наличие больничных и административных дней	- 1
8.	Нарушение сроков сдачи документации	- 1
9.	Нарушение режима экономии энергоресурсов	- 2
10.	Нарушение сохранности оборудования	- 1

### 3.3. Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя Учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация дополнительных проектов.	1. Муз. руководителем самостоятельно разработан и реализован педагогический проект по музыкальному образованию	2
		2. Является участником общего или группового проекта	1
2.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка.	1. Заполнение карт индивидуального развития воспитанников, отражение результатов в папках-взаимодействия с воспитателями, родителями	1
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Использование нетрадиционных и интерактивных форм работы с родителями.	1
		2. Информационно-коммуникативная связь с родителями (видео отчет о деятельности в группе, родительский уголок, сайт)	1
4.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
5.	Участие в инновационной деятельности Учреждения (разработка и реализация программы развития)		1
6.	Участие муз. руководителя в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	1. Участие в разработке образовательной программы учреждения и рабочих программ по реализации музыкального образования.	1
7.	Участие в профессиональных конкурсах	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
8.	Реализация программы дополнительного образования		1
9.	Профессиональное развитие	1. Ведение профессиональной документации в соответствии нормативными регламентируемыми документами (планирование, раб. Программы и др.)	1
		2. Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития	1
		3. Обобщение собственного педагогического опыта. Его представление на уровне: - Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 1 1,5 2
		4. Использование ИКТ в работы с детьми (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники).	1
10.	Проведение открытых мероприятий, выступление на	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень	0,5 1 1,5

	конференциях, семинарах, РМО	- федеральный и международный уровень	2
11.	Реализация социокультурных проектов	Взаимодействие с социумом	1
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Соответствие развивающей предметно-пространственной среды в группах требованиям ФГОС ДО по музыкальному образованию - полностью соответствует - не полностью, но есть стабильные изменения	2 1
13.	Участие в общих мероприятиях ДОУ		2
14.	Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции		0,5
15.	Участие в праздниках и развлечениях ( за роли)		0,5

Примечание: в п.3.1., п.4, п.6, п.8, п.9.2., п. 9.3., п.10, п.11, п.13, п. 14, п. 15 – баллы ставятся за каждый фактический случай.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 1
5.	Нарушение норм техники безопасности	- 1
6.	Наличие больничных и административных дней	- 1
7.	Нарушение сроков сдачи документации	- 1
8.	Нарушение режима экономии энергоресурсов	- 2
9.	Нарушение сохранности оборудования	- 1

#### 3.4. Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда Учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация дополнительных проектов.	1. Учитель-логопед самостоятельно разработал и реализовал педагогический проект	2
		2. Является участником общего или группового проекта	1
2.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка.	1. Заполнение карт индивидуального развития по ОО «Речевое развитие».	1
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Вовлечение родителей в образовательный процесс, активное привлечение к реализации образовательной программы и коррекционной работы по речевому развитию.	1
		2. Использование нетрадиционных и интерактивных форм работы с родителями.	1
		3. Информационно-коммуникативная связь с родителями (видео отчет о деятельности в группе, родительский уголок, сайт)	1
4.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2

5.	Участие в инновационной деятельности Учреждения (разработка и реализация программы развития)		1
6.	Участие учителя-логопеда в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	1. Участие в разработке основной образовательной программы учреждения и рабочих программ по реализации образовательной области – речевое развитие.	1
7.	Участие в профессиональных конкурсах	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
8.	Реализация программы дополнительного образования		1
9.	Профессиональное развитие	1. Ведение профессиональной документации в соответствии нормативными регламентируемыми документами (планирование, раб. Программы и др.)	1
		2. Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития	1
		3. Обобщение собственного педагогического опыта. Его представление на уровне: - Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 1 1,5 2
		4. Использование ИКТ в работы с детьми (презентации, интернет-ресурсы).	1
10.	Проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, РМО	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
11.	Реализация социокультурных проектов	Взаимодействие с социумом	1
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям ФГОС ДО по речевому развитию.	
		- полностью соответствует - частично соответствует, но есть изменения	2 1
13	Участие в общих мероприятиях ДООУ		2
14	Выполнение заданий, не входящих в должностную инструкцию		0,5
15	Участие в праздниках и развлечениях (за роль)		0,5

Примечание: в п.3.1., п.4, п.6, п.8, п.9.2., п. 9.3., п.10, п.11, п.13, п. 14, п. 15 – баллы ставятся за каждый фактический случай.

### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 1
5.	Нарушение норм техники безопасности	- 1
6.	Наличие больничных и административных дней	- 1
7.	Нарушение сроков сдачи документации	- 1
8.	Нарушение режима экономии энергоресурсов	- 2
9.	Нарушение сохранности оборудования	- 1

### 3.5. Показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация дополнительных проектов.	1. Инструктором по ФИЗО самостоятельно разработан и реализован педагогический проект по физическому развитию	2
		2. Является участником общего или группового проекта	1
2.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка.	1. Заполнение карт индивидуального развития воспитанников, отражение результатов взаимодействия с воспитателями, родителями	1
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Использование нетрадиционные и интерактивных форм работы с родителями.	1
		2. Информационно-коммуникативная связь с родителями (видео отчет о деятельности в группе, родительский уголок, сайт)	1
4.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
5.	Участие в инновационной деятельности Учреждения (разработка и реализация программы развития)		1
6.	Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	1. Участие в разработке образовательной программы учреждения и рабочих программ по реализации физического развития	1
7.	Участие в профессиональных конкурсах	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
8.	Реализация программы дополнительного образования		1
9.	Профессиональное развитие	1. Ведение профессиональной документации в соответствии нормативными регламентируемыми документами (планирование, раб. Программы и др.)	1
		2. Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития	1
		3. Обобщение собственного педагогического опыта. Его представление на уровне: - Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 1 1,5 2
		4. Использование ИКТ в работы с детьми (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники).	1
10.	Проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, РМО	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
11.	Реализация социокультурных проектов	Взаимодействие с социумом	1
12.	Создание элементов	1. Соответствие развивающей предметно-	

	образовательной инфраструктуры	пространственной среды в группах требованиям ФГОС ДО по физическому развитию - полностью соответствует - не полностью, но есть стабильные изменения	2 1
13	Участие в общих мероприятиях ДОУ		2
14	Выполнение заданий, не входящих в должностную инструкцию		0,5
15	Участие в праздниках и развлечениях (за роль)		0,5

Примечание: в п.3.1., п.4, п.6, п.8, п.9.2., п. 9.3., п.10, п.11, п.13, п.14, п. 15 – баллы ставятся за каждый фактический случай.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 1
5.	Нарушение норм техники безопасности	- 1
6.	Наличие больничных и административных дней	- 1
7.	Нарушение сроков сдачи документации	- 1
8.	Нарушение режима экономии энергоресурсов	- 2
9.	Нарушение сохранности оборудования	- 1

### 3.6. Показатели эффективности деятельности педагога-психолога Учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Реализация дополнительных проектов.	1. Педагогом-психологом самостоятельно разработан и реализован педагогический проект по социально-коммуникативному развитию	2
		2. Является участником общего или группового проекта	1
2.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений ребенка.	1. Заполнение карт индивидуального развития воспитанников, отражение результатов в папках-взаимодействия с воспитателями, родителями	1
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Использование нетрадиционные и интерактивных форм работы с родителями.	1
		2. Информационно-коммуникативная связь с родителями (видео отчет о деятельности в группе, родительский уголок, сайт)	1
4.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
5.	Участие в инновационной деятельности Учреждения (разработка и реализация программы развития)		1
6.	Участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы	1. Участие в разработке образовательной программы учреждения и рабочих программ по реализации социально-коммуникативного развития.	1
7.	Участие в профессиональных конкурсах	- уровень Учреждения	0,5
		- муниципальный уровень	1
		- региональный уровень	1,5

		- федеральный и международный уровень	2
8.	Реализация программы дополнительного образования		1
9.	Профессиональное развитие	1. Ведение профессиональной документации в соответствии нормативными регламентируемыми документами (планирование, раб. Программы и др.)	1
		2. Повышение квалификации, наличие и реализация программы профессионального саморазвития	1
		3. Обобщение собственного педагогического опыта. Его представление на уровне: - Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	0,5 1 1,5 2
		4. Использование ИКТ в работы с детьми (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники).	1
10.	Проведение открытых мероприятий, выступление на конференциях, семинарах, РМО	- уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный и международный уровень	0,5 1 1,5 2
11.	Реализация социокультурных проектов	Взаимодействие с социумом	1
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Соответствие развивающей предметно-пространственной среды в группах требованиям ФГОС ДО по социально-коммуникативному развитию	
		- полностью соответствует - не полностью, но есть стабильные изменения	2 1
13	Участие в общих мероприятиях ДОУ		2
14	Выполнение заданий, не входящих в должностную инструкцию		0,5
15	Участие в праздниках и развлечениях (за роль)		0,5

Примечание: в п.3.1., п.4, п.6, п.8, п.9.2., п. 9.3., п.10, п.11, п.13, п.14, п.15 – баллы ставятся за каждый фактический случай.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 2
2.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности	- 2
3.	Нарушений требований санитарных норм и правил в организации образовательного процесса	- 1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 1
5.	Нарушение норм техники безопасности	- 1
6.	Наличие больничных и административных дней	- 1
7.	Нарушение сроков сдачи документации	- 1
8.	Нарушение режима экономии энергоресурсов	- 2
9.	Нарушение сохранности оборудования	- 1

### 3.7. Критерии материального стимулирования заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Наличие в Учреждении условий осуществления воспитательно-	1.Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН)	1

	образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	в Учреждении в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	
		2.Соответствие условий осуществления воспитательно- образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда в помещениях и на территории Учреждения)	1
		3.Реализация мероприятий программы производственного контроля	1
		4.Своевременное проведение мероприятий по очистке территории Учреждения, вывозу мусора, благоустройству	1
		5.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении	1
		6.Рациональное использование (экономия) энергоресурсов в Учреждении	1
2.	Введение финансово-хозяйственной деятельности	1.Обеспечение контроля за договорными обязательствами с обслуживающими организациями	1
		2.Своевременное предоставление отчётно-учетной документации, в бухгалтерию и заведующей	1
		3.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
		4.Качественное руководство обслуживающим персоналом	1
		5.Организация и проведение мероприятий повышающие имидж и авторитет Учреждения	1
3.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1
4.	Участие в общих мероприятиях ДОУ		2

Примечания: в п.1.4., п.1.5, п. 2.3., п.2.5., п.4 – баллы ставятся за каждый фактический случай.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 1
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	- 1
3.	Предписание государственной инспекции РФ по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	- 1
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	- 1
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 1
6.	Нарушение норм техники безопасности	- 1
7.	Наличие больничных и административных дней	- 1
8.	Нарушение сроков сдачи документации	- 1
9.	Нарушение режима экономии энергоресурсов	- 2

### 3.8. Критерии материального стимулирования помощника воспитателя и младшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала измерения
1.	Позитивные результаты деятельности	1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Проведение генеральных уборок в групповой комнате.	1
		2. Качественное и в срок выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	1
		3. Содержание в исправном состоянии вверенного оборудования, инвентаря. Своевременное сообщение о неисправности оборудования.	1
2.	Участие в воспитательно-образовательном процессе	1. Помощь педагогу в организации образовательного процесса и режимных моментов (подготовка к занятиям, одевание, раздевание, выход по подгруппам на прогулку)	1
		2. Организация работы по самообслуживанию (с учетом возраста детей), соблюдение требований по обеспечению безопасности жизнедеятельности, оказание детям необходимой помощи	1
		3. Обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня.	1
		4. Подготовка совместно с воспитателем участка для прогулки; участие в работах по благоустройству помещений группы	1
		5. Инициативность при замене временно отсутствующих сотрудников: - 1-5 дней подработки - более 5 дней подработки	1 2
		6. Участие в общих мероприятиях Учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	1
3.	Оценка работы сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников Учреждения	Отсутствие замечаний (жалоб) от родителей, коллег по работе, соблюдение требований правил поведения, этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1

Примечания: в п.2.6. баллы ставятся за каждый фактический случай.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Шкала измерения
1.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	- 2
2.	Наличие замечаний по качеству работы	- 1
3.	Нарушение требований санитарных норм	- 1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	- 1
5.	Нарушение норм техники безопасности	- 1
6.	Наличие больничных и административных дней	- 1
7.	Нарушение режима энергосбережения	- 2

### 3.9. Критерии материального стимулирования шеф-повара

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	2
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Обеспечение необходимых санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока по организации питания	1
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
6.	Реализация мероприятий программы производственного контроля	1
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами	1
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1
9.	Инициативность при замене временно отсутствующих сотрудников	2

Примечания: в п.5, в п.8 баллы ставятся за каждый фактический случай.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения на пищеблоке	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

### 3.10. Критерии материального стимулирования повара

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	2
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Обеспечение необходимых санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока по организации питания	1
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1
7.	Инициативность при замене временно отсутствующих сотрудников	2

Примечания: в п.5, п.6 баллы ставятся за каждый фактический случай.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение режима энергосбережения на пищеблоке	- 2
6.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1
7.	Нарушение должностной инструкции	-1

### 3.11. Критерии материального стимулирования подсобного рабочего

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил по содержанию помещений .	2
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Осуществление помощи в работе повару	1
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1
7.	Инициативность при замене временно отсутствующих сотрудников	2

Примечания: в п.5, п.6 баллы ставятся за каждый фактический случай

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения на пищеблоке	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

### 3.12. Критерии материального стимулирования кладовщика

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил.	2

2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Обеспечение необходимых санитарно-гигиенических условий в помещениях складов	1
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
6.	Реализация мероприятий программы производственного контроля	1
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами	1
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1
9.	Инициативность при замене временно отсутствующих сотрудников	2

Примечания: в п.5, п.8 баллы ставятся за каждый фактический случай

### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения на пищеблоке	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

### **3.13. Критерии материального сторожа – дворника**

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил по содержанию территории	1
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и территории	1
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1

Примечание: в п.5, п.6 балл ставится за каждый фактический случай

### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1

3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

### **3.14. Критерии материального стимулирования уборщицы производственных и служебных помещений**

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил по содержанию помещений	1
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и территории	1
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1
7.	Инициативность при замене временно отсутствующих сотрудников	2

Примечание: в п.5, п.6 балл ставится за каждый фактический случай

### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

### **3.15. Критерии материального стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил по содержанию территории	1
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1

3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и территории	1
5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
6.	Оперативность выполнения заявок по устранению аварийных ситуаций	1
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1

Примечание: в п.5, п.6, в п.7. балл ставится за каждый фактический случай

### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения	-2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	-1

### **3.16. Критерии материального стимулирования рабочей по стирке и ремонту спецодежды**

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил	1
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1
6.	Инициативность при замене временно отсутствующих кадров - от 1 до 5 раз - более 5 раз	1 2

Примечание: в п.4, п.5 балл ставится за каждый фактический случай

### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1

4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

### 3.17. Критерии материального стимулирования кастелянши

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Строгое выполнение санитарных правил	1
2.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	1
3.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
4.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1
6.	Инициативность при замене временно отсутствующих кадров - от 1 до 5 раз - более 5 раз	1 2

Примечание: в п.4, п.5 балл ставится за каждый фактический случай

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных правил	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

### 3.18. Критерии материального стимулирования делопроизводителя

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	2
2.	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	1
3.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	2
4.	Своевременное и качественное оформление документов	2
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	2

Примечание: в п.4, п.5 балл ставится за каждый фактический случай.

## Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Нарушение норм делопроизводства	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Нарушение норм техники безопасности	-1
4.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-1
5.	Нарушение должностной инструкции	-1
6.	Нарушение режима энергосбережения	- 2
7.	Наличие больничных листов и административных дней	- 1

- 3.19. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данного Учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.
- 3.20. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления Учреждения.
- 3.21. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления Учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников Учреждения. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.
- 3.22. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель Учреждения, заместитель заведующего, старший воспитатель, представитель представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.
- 3.23. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя Учреждения.
- 3.24. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.
- 3.25. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.
- 3.26. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения знакомит каждого сотрудника Учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

- 3.27. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.
- 3.28. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления Учреждения.
- 3.29. Руководитель Учреждения представляет в орган самоуправления Учреждения аналитическую информацию о достижениях работников Учреждения, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.
- 3.30. На основании представления руководителя Учреждения 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 Учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.
- 3.31. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя Учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Учреждения и определяется итоговое количество баллов по Учреждения.
- 3.32. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выплаты лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".  
Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

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

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

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

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

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

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

1. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	Размер доплат в процентах
в дошкольных образовательных учреждениях:	
Младшим воспитателям и помощникам воспитателей	30

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность.	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, заведующие, заместители заведующих учебно-воспитательной работе.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога.

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

инструкторам по физкультуре, педагогам дополнительного образования; педагогам-психологам;

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

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих

должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

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

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

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

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

Принято решением на Общем собрании (Протокол от 30.11.2016 г., № 5)