

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующая МАДОУ «ЦРР – детский  
сад № 11»

  
Т.А. Михайлова  
« 30 » декабря 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Центр развития ребенка – детский сад № 11»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 11» Кунгурского муниципального округа (далее – МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11»), реализующего основные образовательные программы дошкольного образования, функции и полномочия учредителя в отношении которого осуществляет Управление образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края (далее – Управление образования).

2. Система оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» формируется на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и муниципальными правовыми актами Кунгурского муниципального округа Пермского края;

в) установление в МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11»;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», в том числе:

посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; не допускать снижения уровня заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», достигнутого в предыдущем году;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», при проведении индексации ставок заработной платы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не снижаются в абсолютном размере;

ж) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11»;

з) учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

и) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации,

изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

к) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, применяемый с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц) в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

в) размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации;

г) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 4 октября 2022 г. № 40-П;

д) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» за норму часов рабочего времени устанавливаются локальным нормативным актом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, которые не могут быть меньше размеров, установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

## II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

5. Фонд оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» формируется на календарный год за счет средств бюджета Кунгурского муниципального округа Пермского края и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» осуществляется на календарный год исходя из объемов средств субсидий, поступающих в установленном порядке в МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств субсидий, выделенных на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим законодательством, с учетом обеспечения установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П.

Фонд оплаты труда определяется по принципу нормативного подушевого финансирования исходя из нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (в части фонда оплаты труда), утвержденных постановлением администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края, и показателей объема муниципальных услуг (работ), установленных муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Фонд оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», формируемый за счет средств субсидий, поступающих на иные цели, определяется исходя из расчетного показателя, утвержденного в установленном порядке на одного получателя в год, и фактической численности получателей.

Фонд оплаты труда, формируемый за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в соответствии с локальным нормативным актом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого, административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в фонде оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» определяется в объеме не более 40%.

6. Фонд оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» (ФОТ<sub>о</sub>) состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_о = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11»;

$\Phi OT_{ст}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

Штатное расписание МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» утверждается руководителем МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» в пределах базовой части фонда оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» и включает в себя все должности работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

Распределение должностей работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» по видам персонала осуществляется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

7. Базовая часть фонда оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» включает фонд окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{д} + \Phi OT_{к}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{д}$  – фонд окладов (должностных окладов), ставок заработной платы МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11»;

$\Phi OT_{к}$  – компенсационная часть фонда оплаты труда МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

8. Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{б}$ ) определяется по формуле:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{оп} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{ап} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{моп}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{оп}$  – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала;

$\Phi OT_{ауп}$  – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{ап}$  – базовая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\Phi OT_{увп}$  – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{моп}$  – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{ст}$ ) распределяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{ст.оп} + \Phi OT_{ст.ауп} + \Phi OT_{ст.ап} + \Phi OT_{ст.увп} + \Phi OT_{ст.моп}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ст.оп}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала;

$\Phi OT_{ст.ауп}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{ст.ауп}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда административного персонала;

$\Phi OT_{ст.увп}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{ст.моп}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

### III. Расчет заработной платы основного персонала

10. Основной персонал МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» – работники МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» целей деятельности, к которым относятся педагогические работники.

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

Фактический объем учебной нагрузки определяется педагогическим работникам, в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 12 приложения № 2 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (педагогической) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

12. Заработная плата основного персонала (по должностям учителя-дефектолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, воспитателя) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{оп}} = СТ_{\text{зп(ф)}} + К_{\text{стим}} + К_{\text{к}} + Н, \text{ где:}$$

$ЗП_{оп}$  – заработная плата основного персонала;  
 $СТ_{зп(ф)}$  – ставка заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы рассчитывается по формуле:

$$СТ_{зп(ф)} = \frac{СТ_{зп} \times УНф}{НЧ}$$

$СТ_{зп}$  – ставка заработной платы за норму часов рабочего времени, установленная в соответствии с локальным нормативным актом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

$УНф$  – фактический объем педагогической работы в неделю;

$НЧ$  – норма часов педагогической работы в неделю, установленная за ставку заработной платы для данной должности;

$К_{стим}$  – выплаты стимулирующего характера;

$К_k$  – выплаты компенсационного характера;

$Н$  – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Законом Пермского края от 23 декабря 2010 г. № 729-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края».

13. Заработная плата основного персонала (по должностям старшего воспитателя, педагога-психолога, социального педагога, методиста, тьютора) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{оп} = \text{Оклад} * Q + К_{стим} + К_k + Н, \text{ где:}$$

$ЗП_{оп}$  – заработная плата основного персонала;

Оклад – оклад (должностной оклад) в размере, установленном в соответствии с локальным нормативным актом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

$Q$  – объем нагрузки (количество штатных единиц);

$К_{стим}$  – выплаты стимулирующего характера;

$К_k$  – выплаты компенсационного характера;

$Н$  – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Законом Пермского края от 23 декабря 2010 г. № 729-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края».

#### **IV. Расчет заработной платы административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

15. Заработная плата административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ( $Z_{\text{ап,увп,моп}}$ ) рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{ап,увп,моп}} = \text{Оклад} * Q + K_{\text{стим}} + K_{\text{к}}, \text{ где:}$$

Оклад – оклад (должностной оклад), установленный в трудовом договоре в размере в соответствии с локальным нормативным актом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», но не ниже размеров, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

Q – объем нагрузки (количество штатных единиц);

$K_{\text{стим}}$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{к}}$  – выплаты компенсационного характера.

#### **V. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала**

16. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений и их заместителей ( $Z_{\text{рук}}$ ) рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{рук}} = \text{Оклад}_{\text{рук}} * Q + K_{\text{стим}} + K_{\text{к}} + H, \text{ где:}$$

$\text{Оклад}_{\text{рук}}$  – оклад (должностной оклад) руководителя МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», заместителя руководителя МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11», установленный в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» устанавливается в кратном соотношении к Базовой сумме исходя из группы по оплате труда.

Базовая сумма для установления должностного оклада руководителя дошкольной образовательной организации составляет:

31 531,00 рублей – для установления должностного оклада руководителя дошкольной образовательной организации.

Группа по оплате труда устанавливается при вступлении в силу Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края, далее – ежегодно до 01 февраля текущего финансового года распоряжением начальника Управления образования конкретно для каждого муниципального учреждения по состоянию на 01 января текущего финансового года в соответствии с таблицей 2.

Основанием ее установления являются объемные показатели за предыдущий календарный год по данным статистических отчетов 85-К и ОО-1.

№ п/п	Показатель отнесения муниципального учреждения к категории	Группа по оплате труда	Кратное соотношение к базовой сумме
1	2	3	4
1.	до 300 обучающихся	1	1,20
2.	от 301 до 400 обучающихся	2	1,25
3.	от 401 до 500 обучающихся	3	1,30
4.	от 501 до 600 обучающихся	4	1,35
5.	от 601 до 700 обучающихся	5	1,40
6.	от 701 до 800 обучающихся	6	1,45
7.	от 801 до 1200 обучающихся	7	1,65
8.	свыше 1201 обучающегося	8	1,85

Для расчета показателя отнесения муниципального учреждения к категории в соответствии с таблицей 2 для дошкольных образовательных организаций численность обучающихся принимается общая.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

Q – объем нагрузки (количество штатных единиц);

$K_{\text{стим}}$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{к}}$  – выплаты компенсационного характера;

N – меры социальной поддержки педагогических работников и иные выплаты, предусмотренные Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Законом Пермского края от 23 декабря 2010 г. № 729-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края».

17. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем муниципального учреждения самостоятельно в размере не более 90% от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения; других заместителей руководителя – не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя муниципального учреждения.

18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данных муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» в целях определения предельного уровня их

соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

19. Руководитель муниципального учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в объеме учебной нагрузки не более 9 часов в неделю на основании распоряжения начальника Управления образования.

Выполнение педагогической работы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения в том же муниципальном учреждении не считается совместительством и не требует заключения нового трудового договора.

Учебная (педагогическая) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом муниципальном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться по согласованию с начальником Управления образования.

## **VI. Выплаты компенсационного характера**

20. Работникам муниципального учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

20.1. выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами:

выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплата за работу в ночное время;

оплата сверхурочной работы;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ;

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

20.2. ежемесячные выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника:

а) за заведование учебными кабинетами, кабинетами педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, лабораториями, спортивными залами – в размере 500,00 рублей;

б) за руководство методическим объединением, методической комиссией в муниципальном учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» в размере 2 000,00 рублей;

в) за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» в размере 2 000,00 рублей.

20.3. ежемесячные выплаты, связанные с особенностями работы в муниципальном учреждении:

за особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам с учетом фактического объема учебной нагрузки педагогической работы в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) за норму часов рабочего времени, установленной локальным нормативным актом муниципального учреждения.

21. Виды, размеры и порядок назначения выплат компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются муниципальным правовым актом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

22. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

## VII. Выплаты стимулирующего характера

23. Педагогическим работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

23.1. Ежемесячная выплата педагогическим работникам:

- за наличие первой категории – 20% от ставки заработной платы за норму часов рабочего времени либо должностного оклада, установленных локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом фактического объема учебной (педагогической) нагрузки;

- за наличие высшей категории – 30% от ставки заработной платы за норму часов рабочего времени либо должностного оклада, установленных локальным нормативным актом муниципального учреждения, с учетом фактического объема учебной (педагогической) нагрузки;

23.2. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы, устанавливается в предельных размерах, указанных в таблице 4. Исчисление стажа педагогических работников осуществляется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Таблица 4

№ п/п	Показатели	Стаж педагогической работы					
		до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	от 18 до 23 лет	свыше 23 лет
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Предельные размеры ежемесячной выплаты, руб.	3 000,00	1 500,00	2 300,00	3 000,00	3 800,00	4 500,00

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем учебной нагрузки, которую занимает педагогический работник в образовательной

организации, и не может быть больше установленного предельного размера. В случае если в период предоставления стимулирующей выплаты у педагогического работника изменился объем учебной нагрузки отличным от объема учебной нагрузки при ее назначении, размер стимулирующей выплаты корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки или перехода педагогического работника на должность с иным объемом учебной нагрузки.

23.3. Ежемесячная выплата заместителям руководителей за выслугу лет. Размер выплаты устанавливается в соответствии с таблицей 5 к должностному окладу, определенному трудовым договором.

Таблица 5

№ п/п	Показатели	Стаж работы		
		от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	более 15 лет
1	2	3	4	5
1.	Размеры ежемесячной выплаты, %	5	10	15

В стаж работы засчитываются следующие периоды работы:  
 работа в муниципальных и государственных образовательных организациях, в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению образования, на руководящих должностях (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, заведующий учебной частью или отделением, руководитель филиала и т.п.);

замещение должностей муниципальной и государственной службы.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка или справка по форме СТД-Р;

23.4. Работникам муниципального учреждения при наличии экономии стимулирующего фонда оплаты труда ежемесячно производятся стимулирующие выплаты по критериям и показателям оценки качества и результативности работы по балльной системе (АУП, педагогический персонал) и в процентах (прочий персонал).

23.4.1. Эффективность деятельности педагогов учреждения определяется по балльной системе путем оценивания достижений по критериям и показателям оценки качества и результативности работы педагогических работников для распределения стимулирующей части заработной платы, являющихся приложением 4 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты по результатам эффективности деятельности педагогического персонала учреждения устанавливаются Комиссией по распределению выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера (далее – Комиссия).

Педагогические работники учреждения в срок до 25 декабря и до 25 июня текущего года обязаны предоставлять на рассмотрение Комиссии лист достижений за отчетный период по форме согласно приложению 7 к настоящему Положению.

В случае не предоставления указанных документов либо не полного предоставления пакета документов в установленный срок, вопрос о стимулировании в отношении данного работника на Комиссии не рассматривается.

Комиссией в срок до 15 января и до 10 июля текущего года определяется количество баллов по состоянию на 01 января и на 01 июля текущего года на основе анализа листов достижений за отчетный период. Максимальная сумма баллов по критериям составляет 100 баллов.

Количество баллов полученных Работником не изменяется в течение полугода. Цена одного балла может изменяться ежемесячно в зависимости от имеющихся средств стимулирующего фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты по основной должности производятся без учета установленной нагрузки. При предоставлении листа достижений по внутреннему совместительству стимулирующие выплаты производятся с учетом установленной нагрузки (0,25ст., 0,5ст. и т.д.).

Размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения стоимости балла на количество набранных баллов за отчетный период (полугодие).

Расчет ежемесячной стимулирующей выплаты по результатам эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения производится за фактически отработанное время.

Вновь принятому на работу и вышедшему из отпуска по уходу за ребенком педагогическому работнику производятся выплаты стимулирующего характера одновременно. Критерии и показатели качества и результативности работы педагогических работников по выплатам единовременного характера в таблице 6.

Таблица 6

Качественные показатели	Размер выплат
1. Участие в подготовке и проведении мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, мастер-классов, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, др. достижения	до 25%
2. Участие в создании условий в соответствии с ФГОС	до 25%
3. Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (муниципальный, краевой, федеральный)	до 30%
4. Работа в единых информационных системах по профилактике детского семейного неблагополучия	до 20%

Педагогическому работнику, имеющему не снятое дисциплинарное взыскание в виде выговора, вынесенное в установленном порядке в отчетном периоде (полугодии), стимулирующая выплата по результатам эффективности

деятельности не выплачивается за месяц, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание.

23.4.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы в приложении № 5.

23.4.3. Параметры оценки деятельности других работников Образовательного учреждения, для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены в приложении 6.

23.5. Единовременные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, учебный год, финансовый год)

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника.

За высокие результаты деятельности учреждения и качество выполняемых работ административно-управленческому, административному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу могут устанавливаться премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

По результатам работы учебного, календарного года и квартала педагогическому персоналу могут производиться премияльные выплаты. Сроки выплаты, критерии и показатели оценки работы определены в таблице № 7.

Таблица № 7

<b>Показатели премирования</b>	<b>Размер выплат</b>
1. За качество выполняемых работ, оказываемых услуг	до 50 %
2. За интенсивность и высокие результаты работы	до 50 %
3. По итогам работы в отчетный период	до 50 %
4. Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа педагогической профессии	до 50 %
5. Реализация дополнительных проектов	до 50 %
6. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	до 50 %
7. Иные показатели, связанные с уставной деятельностью учреждения	до 50 %

23.6. Единовременное денежное поощрение, выплачиваемое в следующих случаях:

качественное выполнение важных, сложных и срочных заданий начальника Управления образования;

в связи с празднованием юбилейной даты работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);

в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня учителя;

в связи с награждением наградами, предусмотренными Положением о наградах Кунгурского муниципального округа Пермского края, Почетной грамотой МОиН ПК, Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства физической культуры и спорта Пермского края, Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации.

Единовременное денежное поощрение выплачивается по решению руководителя образовательной организации.

Единовременное денежное поощрение выплачивается в абсолютных размерах.

23.7. Ежемесячная выплата педагогическим работникам учреждения, имеющим:

государственную награду за работу в сфере образования, спорта - в размере 3 997,46 рублей;

ведомственную награду Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации) – в размере 2398,48 рублей.

При наличии у педагога одновременно государственной и ведомственной наград ежемесячная выплата производится по одному максимальному основанию.

Расчет ежемесячной выплаты производится за фактически отработанное время.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

25. Порядок установления стимулирующих выплат:

Решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения принимается Комиссией и утверждается приказом руководителя.

Состав Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения формируется в количестве не менее 7 человек, включает работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Комиссию возглавляет председатель, который руководит деятельностью Комиссии, председательствует на ее заседаниях, распределяет обязанности между членами Комиссии, определяет их полномочия при решении вопросов, относящихся к компетенции Комиссии. На период отсутствия председателя его полномочия исполняет заместитель председателя.

В состав Комиссии входит секретарь, который организует подготовку материалов, необходимых для заседания Комиссии, ведет и оформляет протокол

заседания Комиссии, ознакомливает с решениями Комиссии работников учреждения.

Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

осуществляет анализ показателей эффективности деятельности за отчетный период, представленные работниками муниципального учреждения;

заслушивает заместителей и старших воспитателей, курирующих направления деятельности, по которым оцениваются работники в отчетном периоде;

принимает решение о размере стимулирующей выплаты в отношении каждого работника муниципального учреждения;

принимает решение о не выплате стимулирующей части оплаты труда в отношении работника муниципального учреждения, допустившего дисциплинарный проступок в отчетном периоде;

принимает решение о выплате материальной помощи работникам муниципального учреждения;

принимает решение о размере единовременной выплаты работникам учреждения по итогам работы (месяц, квартал, учебный и финансовый год).

Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в полугодие до 15 января и до 10 июля текущего года. Внеочередные заседания Комиссии проводятся по решению председателя Комиссии на основании ходатайств заместителей руководителя, ходатайств и заявлений работников учреждения.

Заседание Комиссии проходит в открытом режиме. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию. Секретарь Комиссии регистрирует присутствующих на заседании членов Комиссии.

Члены Комиссии обязаны лично участвовать в заседании. Они не вправе делегировать свои полномочия другим лицам, в том числе членам Комиссии. В случае, если член Комиссии не может участвовать в заседании, он вправе представить на Комиссию информацию в письменном виде.

Заседания Комиссии и их решения правомочны, если на них присутствуют более 2/3 от утвержденного состава Комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

Деятельность Комиссии протоколируется. На основании решения Комиссии издается приказ руководителя МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» об утверждении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

26. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник муниципального учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном Трудовом кодексом Российской Федерации.

27. Размер стимулирующих выплат, период и список сотрудников, получающих выплаты, устанавливаются приказом руководителя МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11» на основании решения постоянно действующей комиссии МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

28. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплаты в случаях:

- за нарушение Устава МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11»;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11»;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

29. Решение о лишении или уменьшении стимулирующих выплат устанавливается приказом заведующего на основании Решения постоянно действующей комиссии МАДОУ «ЦРР – детский сад № 11».

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

30. В пределах экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам по личному заявлению на основании локального нормативного акта работодателя может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов рабочего времени в год в следующих случаях:

- а) при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, затопление, кража, ДТП, техногенные катастрофы);
- б) смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей);
- в) при необходимости дорогостоящего лечения (в случае превышения стоимости лечения 50% среднемесячного дохода работника за 12 последних календарных месяцев, предшествовавших году подачи заявления на предоставление единовременной материальной помощи);
- г) тяжелого материального положения;
- д) при увольнении педагогического работника (в том числе руководителя) в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);
- е) в связи со свадьбой работника, рождением ребенка.

31. Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам учреждения в конкретном размере оформляется приказом руководителя учреждения.

32. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя и работникам муниципального учреждения, а также ее конкретном размере принимается руководителем муниципального учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется локальным нормативным актом учреждения.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников

**СХЕМА**  
**минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**  
**работников муниципальных учреждений**

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)</b>
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	24 870,00

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)</b>
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	26 400,00
2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	28 888,00

3. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)</b>
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя	24 870,00

4. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности педагогических работников»

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в рублях)</b>
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель	26 132,00

2.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	26 946,00
3.	4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель; Тьютор; Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	27 383,00

5. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Уборщик служебных помещений; Уборщик территорий	24 870,00

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	6-й уровень квалификации	Специалист по закупкам	37 498,00
2.		Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией	37 498,00

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**должностей работников муниципальных учреждений**  
**по видам персонала**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование видов персонала</b>	<b>Должности работников</b>
1	2	3
1.	Основной персонал (педагогические работники)	Воспитатель Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Педагог-психолог Старший воспитатель Тьютор Учитель-дефектолог Учитель-логопед
2.	Административно-управленческий персонал	Заведующий Заместитель заведующего Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе
3.	Административный персонал	Делопроизводитель Заведующий хозяйством Инспектор по кадрам Специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией Специалист по закупкам
4.	Учебно-вспомогательный персонал	Помощник воспитателя
5.	Младший обслуживающий персонал	Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик служебных помещений Уборщик территорий

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников

**ПОРЯДОК**  
**определения стажа педагогической работы**

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

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

3. 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.

4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях и других организациях согласно таблице 1 настоящего Порядка.

Таблица 1

№ п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, среднего и начального профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов);	Учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, основ безопасности и защиты Родины), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели,

№ п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
	учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых (повышения квалификации специалистов)	классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера

№ п/п	Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
1	2	3
		производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5.	Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

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

6. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два работы.

7. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и организациях безопасности);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ

(просвещения, высшей школы и научных организациях); на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителей (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции, органов внутренних дел);

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

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

а) преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

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

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

г) педагогам дополнительного образования;

д) педагогам-психологам;

е) методистам.

9. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

11. 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.

12. 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.

**Приложение 4**  
к Положению о системе оплаты труда работников

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы воспитателя  
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Наименование критерия	Период отчетности	Максимальное кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
<b>Блок № 1. Академический</b>				
<b>Обеспечение прав граждан на получение образования</b>				
1.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, обучающимися: поддержка и помощь семье в воспитании детей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям.	полугодие	3 8 2	Доля детей и родителей, привлеченных на организованные мероприятия в образовательном учреждении: 2 тематические выставки 2 интерактивные формы (лист регистрации) участие в акциях, марафонах (фотоматериалы, пост) (Карта организации тематических выставок для родителей – старшие воспитатели)
1.2.	Реализация инновационной образовательной программы с использованием современных образовательных технологий (ИКТ, социо-игровые, коррекционные и др.)	полугодие	10 15	Инновационная программа, отчет реализация от 1 до 3 месяцев реализация от 4 до 6 месяцев
<b>ИТОГО по блоку № 1</b>			<b>28</b>	
<b>Блок № 2. Достижения воспитанников</b>				
2.1.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня (муниципальный, краевой, федеральный)	полугодие	5	Доля воспитанников, участвующих в конкурсах от списочного состава воспитанников в группе Не менее 20% (сертификат, диплом, грамота)
2.2.	Наличие детей, занявших призовые места муниципального, краевой	полугодие	2	Диплом, грамота, благодарность
<b>ИТОГО по блоку № 2</b>			<b>7</b>	
<b>Блок №3. Воспитательная работа, здоровье.</b>				
3.1.	Эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в группе «риска» находящихся в социально опасном положении (СОП)  Эффективность работы в единых информационных системах по профилактике детского семейного неблагополучия	полугодие	4 7 3	Информационная справка по исполнению мероприятий Доля детей от общего количества детей в образовательного учреждения до 2 детей 3 ребенка и более Отчет по пользователям – об индивидуальной работе – зам.зав. по ВМР
<b>ИТОГО по блоку № 3</b>			<b>10</b>	
<b>Блок № 4. Эффективность организации работ по реализации ООП ДО</b>				
4.1.	Соответствие предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС Высокий уровень Выше среднего уровня Средний уровень	полугодие	15 10 5	По разработанным критериям (наполнение, обновление ООП, с учетом возрастных особенностей, индивидуальных интересов и т.д.). Карта внутреннего аудита - зам.зав. по ВМР
4.2.	Участие в профессиональных конкурсах: муниципального краевой	полугодие	10 9	Количество (не менее 2) - сертификаты, дипломы
4.3.	Подготовка материала по образовательной деятельности с воспитанниками для размещения ВКонтакте и на сайте ДОУ	полугодие	1 2 3	Размещенная информация 1 публикация 2 публикации 3 публикации
4.4.	Трансляция опыта (выступления, публикации): на конференциях, форумах, ярмарках, выставках, методических объединениях: федеральный краевой муниципальный	полугодие	3 5 5	Не менее одного на каждом уровне Индивидуальный сертификат, диплом
4.5.	Разработка и реализация воспитательных проектов, в том числе дестко-родительских	полугодие	5	Реализация одного проекта в квартал (два проекта за полугодие) Карта реализации проекта – старшие воспитатели
<b>ИТОГО по блоку № 4</b>			<b>55</b>	
<b>ВСЕГО</b>			<b>100</b>	

Критерии и показатели оценки качества и результативности работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и педагога дополнительного образования для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Макс. кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
<b>Блок № 1. Результативность образовательной деятельности</b>				
1.1.	Организация образовательного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам	полугодие	8	Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ (отчеты) в том числе ОВЗ- 8 чел.
1.2.	Соответствие предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС Высокий уровень Выше среднего уровня Средний уровень	полугодие	15 10 5	По разработанным критериям (наполнение, обновление ООП, с учетом возрастных особенностей, индивидуальных интересов и т.д.) Карта внутреннего аудита - зам.зав. по ВМР
<b>ИТОГО по блоку № 1</b>			<b>23</b>	
<b>Блок № 2. Инновационная деятельность педагога</b>				
2.1.	Реализация инновационной образовательной программы с использованием современных образовательных технологий (ИКТ, социо-игровые, коррекционные и др.)	полугодие	10 15	Инновационная программа, отчет реализации от 1 до 3 месяцев реализация от 4 до 6 месяцев
<b>ИТОГО по блоку № 2</b>			<b>15</b>	
<b>Блок № 3. Методическая деятельность</b>				
3.1.	Подготовка материала по образовательной деятельности с воспитанниками для размещения ВКонтакте и на сайте ДОУ	полугодие	1 2 3	Размещенная информация 1 публикация 2 публикации 3 публикации
3.2.	Трансляция опыта (выступления, публикации): на конференциях, форумах, ярмарках, выставках, методических объединениях: федеральный краевой муниципальный	полугодие	3 5 5	Не менее 1 на каждом уровне Индивидуальный сертификат, диплом
3.3.	Разработка и реализация воспитательных проектов, в том числе дестко-родительских	полугодие	5	Реализация одного проекта в квартал (два проекта за полугодие) Карта реализации проекта – старшие воспитатели
<b>ИТОГО по блоку № 3</b>			<b>21</b>	
<b>Блок № 4. Участие в конкурсах</b>				
4.1.	Участие в профессиональных конкурсах: муниципальный краевой, федеральный	полугодие	10 9	Количество (не менее 2) – сертификаты, дипломы
4.2.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня: муниципальный, краевой, федеральный	полугодие	8	Доля детей от списочного состава воспитанников (не менее 2%) (сертификат, диплом, грамота)
4.3.	Наличие детей, занявших призовые места (муниципальный, краевой)	полугодие	3	Диплом, грамота, благодарность
<b>ИТОГО по блоку № 4</b>			<b>30</b>	
<b>Блок № 5. Взаимодействие с родителями</b>				
5.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, обучающимися: эффективное использование нестандартных форм работы.	полугодие	3 8	2 тематические выставки 2 интерактивные формы
<b>ИТОГО по блоку № 5</b>			<b>11</b>	
<b>ВСЕГО</b>			<b>100</b>	

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагога-психолога, учителя-логопеда и учителя-дефектолога для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Период отчетности	Макс. кол-во баллов	Формула расчета доли (измеритель). Комментарий к заполнению значений критериев.
<b>Блок № 1. Результативность образовательной деятельности</b>				
1.1.	Организация учебно-коррекционного процесса: работа по индивидуально-образовательным маршрутам (дети с ОНР 1-3 уровня при дизартрии, алалии, заикании, ФФНР, ФНР, дети с ЗПР)	полугодие	8	Результативность индивидуальной коррекционно-развивающей работы, положительная динамика Количество индивидуально-образовательных маршрутов детей или программ (8 чел)
1.2.	Соответствие предметно-пространственной среды группы (кабинета) требованиям ФГОС Высокий уровень Выше среднего уровня Средний уровень	полугодие	15 10 5	По разработанным критериям (наполнение, обновление ООП, с учетом возрастных особенностей, индивидуальных интересов и т.д.) Карта внутреннего аудита – зам.зав. по ВМР
<b>ИТОГО по блоку № 1</b>			<b>23</b>	
<b>Блок № 2. Инновационная деятельность педагога</b>				
2.1.	Реализация инновационной образовательной программы с использованием современных образовательных технологий (ИКТ, социо-игровые, коррекционные и др.)	полугодие	10 15	Инновационная программа, отчет реализации от 1 до 3 месяцев реализация от 4 до 6 месяцев
<b>ИТОГО по блоку № 2</b>			<b>15</b>	
<b>Блок № 3. Методическая деятельность</b>				
3.1.	Подготовка материала по образовательной деятельности с воспитанниками для размещения ВКонтакте и на сайте ДОУ	полугодие	1 2 3	Размещенная информация 1 публикация 2 публикации 3 публикации
3.2.	Трансляция опыта (выступления, публикации): на конференциях, форумах, ярмарках, выставках, методических объединениях: федеральный краевой муниципальный	полугодие	3 5 5	Не менее 1 на каждом уровне Индивидуальный сертификат, диплом
3.3.	Разработка и реализация воспитательных проектов, в том числе детско-родительских	полугодие	5	Реализация одного проекта в квартал (два проекта за полугодие) Карта реализации проекта – старшие воспитатели
<b>ИТОГО по блоку № 3</b>			<b>21</b>	
<b>Блок № 4. Участие в конкурсах</b>				
4.1.	Профессиональные конкурсы: муниципальный Краевой, федеральный	полугодие	10 9	Количество (не менее 2) – сертификаты, дипломы
4.2.	Наличие детей, участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и мероприятиях разного уровня: муниципальный, краевой, федеральный	полугодие	8	Доля детей от списочного состава воспитанников (не менее 2%) (сертификат, диплом, грамота)
4.3.	Наличие детей, занявших призовые места муниципальный краевой	полугодие	3	Диплом, грамота, благодарность
<b>ИТОГО по блоку № 4</b>			<b>20</b>	
<b>Блок № 5. Взаимодействие с родителями</b>				
5.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, обучающимися: эффективное использование нестандартных форм работы.	полугодие	3 8	2 тематические выставки 2 интерактивные формы
<b>ИТОГО по блоку № 5</b>			<b>11</b>	
<b>ВСЕГО</b>			<b>100</b>	

**Критерии и показатели оценки качества и результативности работы старшего воспитателя  
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Уровень	Макс. кол-во баллов или процент	Формула расчета доли (измеритель)
<b>Блок № 1. Результативность образовательной деятельности</b>				
1.1.	Охват дополнительной занятостью (реализация ИОП) в ОО и дополнительным образованием в УДО воспитанников в возрасте от 5 лет от контингента, соответствующего возраста	декабрь июнь	6	Не менее 90% детей
1.2.	Соответствие предметно пространственной среды групп требованиям ФГОС Высокий Выше среднего Средний	полугодие	15 10 5	Результаты контроля
1.3.	Размещение на официальной странице ВК актуальной информации в соответствии с требованиями действующего законодательства	полугодие	5	Не менее 2 раз в неделю
<b>ИТОГО по блоку № 1</b>			<b>26</b>	
<b>Блок № 2. Инновационная деятельность</b>				
2.1.	Рецензирование материалов педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства, публикаций, с презентацией опыта работы на семинарах, конференциях, в проектах разных уровней, кроме институционального	полугодие	10	6 и более. Информационная справка об участии педагогов
<b>ИТОГО по блоку № 2</b>			<b>10</b>	
<b>Блок № 3. Методическая деятельность</b>				
3.1.	Наличие призеров в профессиональных конкурсах педагогов на разных уровнях: - муниципальный - краевой, федеральный	полугодие	3 5	Количество – не менее 3 Количество – не менее 2
3.2.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, от общего числа основных педагогических работников учреждения (на отчетную дату)	декабрь июнь	5	не менее 55% педагогов
3.3.	Собственные участия: - в профессиональных конкурсах - трансляция собственного опыта: на конференциях, форумах, фестивалях, совещаниях и др.: федеральный, краевой муниципальный	полугодие	5  3 5	Сертификат, диплом
3.4.	Реализация мероприятий по активизации молодых педагогов со стажем работы до 5 лет	ежеквартально	10	Информационная справка об участии педагогов – не менее 5 участия в мероприятиях разного уровня
<b>ИТОГО по блоку № 3</b>			<b>36</b>	
<b>Блок № 4. Воспитательная деятельность</b>				
4.1.	Раннее выявление детского и семейного неблагополучия семей группы риска СОП Эффективность работы воспитателей в ЕИС по профилактике детского и семейного неблагополучия	декабрь июнь	5 5	3% и более семей  Не менее 95% педагогов регулярно посещают ЕИС, не менее 50% активно работают в ЕИС (отчеты по пользователям)
4.2.	Соблюдение условий безопасности. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в образовательном учреждении.	полугодие	3	отсутствие
<b>ИТОГО по блоку № 4</b>			<b>13</b>	
<b>Блок № 5. Уровень исполнительской дисциплины</b>				
5.1.	Своевременная и качественная сдача отчетности.	полугодие	3	Без нарушения сроков
5.2.	Изучение образовательной деятельности педагогов по реализации образовательных программ: ОП, АОП, ИОП, в том числе реализация воспитательных проектов	полугодие	10  2	Не менее 2-х посещений в неделю. Аналитическая справка Оценочный лист реализации воспитательного проекта
<b>ИТОГО по блоку № 5</b>			<b>15</b>	
<b>ВСЕГО</b>			<b>100</b>	

Приложение 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников

**Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по ВМР  
муниципальной дошкольной образовательной организации**

№ п/п	Показатели	Методика расчета	Максимальный размер выплат % должностного оклада	Источник информации
1	Доля воспитанников, перешедших из «группы риска» в группу «норма» в связи с успешной реализацией коррекционной работы	Положительная динамика – 10б. Отсутствие динамики, отрицательная динамика – 0 б.	10	Данные мониторинга «Группа риска»
2	Охват дополнительной занятостью в ОО и дополнительным образованием в УДО воспитанников в возрасте от 5 лет от контингента, соответствующего возраста	77% и более – 20 б. Менее 77% - 0б.	20	Подсистема «ЭПОС. Дополнительное образование»
3	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, соревнованиях, проводимых Управлением образования, подведомственными организациями	Победитель — 3 б. Призер — до 2 б.	5	Отчет учреждения
4	Реализация программы развития образовательной организации, утвержденной МЭМС	Наличие – 5 б. Отсутствие – 0 б.	5	Отчет (июнь)
5	Участие учреждения в отчетном периоде в конкурсах социальных проектов	Участие – 10 б. Не участие – 0 б.	10	Данные учреждения
6	Наличие инновационной, апробационной или опытно-экспериментальной площадки	Наличие площадки – 5 б. Отсутствие площадки – 0 б.	5	Приказ о создании площадки
7	Участие сотрудников детского сада в конкурсах профессионального мастерства, выступления с презентацией опыта на семинарах, конференциях, участие в проектах	Муниципальный уровень – 2 б. региональный уровень – 3 б. федеральный уровень – 5 б. не участие – 0 б.	10	Подтверждающие документы
8	Выступление на разных уровнях (конференции, совещания, экспертная деятельность и др.)	Наличие – 5 б. Отсутствие – 0 б.	5	Подтверждающие документы
9	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, от общего числа основных педагогических работников учреждения (на отчетную дату)	55% и более – 5 б. Менее 55% - 0 б.	5	Данные Кадрового мониторинга в системе Монитор на отчетную дату
10	Пополнение сайта учреждения актуальной информации в соответствии с требованиями действующего законодательства	Обновляется еженедельно – 3б. обновляется реже либо отсутствует – 0 б.	3	Данные мониторинга сайтов
11	Еженедельное размещение в социальных сетях в группах	Еженедельное размещение – 2б. размещается реже либо	2	Отчет учреждения

	учреждений информации о реализации национальных проектов	отсутствует – 0 б.		
12	Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой в Управление информации и установленной отчетности	Отсутствие замечаний – 5 б. Наличие замечаний – 0 б.	5	Служебные записки
13	Обеспечение доступности качественного образования: Поддержка и помощь семье в воспитании детей, консультирование родителей, использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим знаниям (служба ранней помощи)	Обращение в СРП – 5 б. Отсутствие - 0	5	Аналитическая справка
14	Публикации педагогов в периодических изданиях различного уровня: муниципальный; краевой и федеральный	Наличие публикаций – 5 б. Отсутствие - 0	5	Подтверждающие документы
15	Качественная работа педагогов в ЕИС «Траектория»	80% зарегистрированных педагогов – 5б 70% - 4 б менее 70% - 0 б.	5	Аналитическая справка
	<b>Итого</b>		<b>100</b>	

**Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего муниципальной дошкольной образовательной организации**

№ п/п	Показатели	Максимальный размер выплат % должностного оклада
1	Интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в отчетном периоде	25
1.2.	Достижение показателей требуемого размера среднемесячной заработной платы работников учреждения по всем видам персонала в соответствии с Соглашением за отчетный период	6
1.3.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	3
2.	За качество выполняемых работ	
2.1.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (своевременное внесение изменений)	10
2.2.	Своевременность и качество оформления первичных учетных документов, своевременность предоставления в ЦБУ	30
3.	Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	
3.1.	Отсутствие замечаний по своевременности, качеству и достоверности предоставляемой в Управление информации и установленной отчетности	12
3.2.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	14
4.	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>

**Приложение 6**  
к Положению о системе оплаты труда работников

**Критерии и показатели оценки деятельности работы заведующей хозяйством  
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работы	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждений	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	10
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	10
2.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	5
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	15
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	10
3.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, Управления	10
		Отсутствие конфликтных ситуаций	5
4.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	10
		Своевременная и качественная сдача отчетности	10
5.	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией качественных ремонтных работ	Качество ремонтных работ	15
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>

**Критерии и показатели оценки деятельности работы делопроизводителя  
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работы	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Качество выполняемых работ	50
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией	10
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	10
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	30
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>

**Критерии и показатели оценки деятельности работы инспектора по кадрам  
для распределения стимулирующей части заработной платы**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работы	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Качество выполняемых работ	20
2.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2	10
		Правильность заполнения трудовых книжек	10
		Качество создания, обработки, передачи и хранения документов	10
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	10
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию	10

3.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией	10
4.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	10
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	10
ИТОГО			<b>100</b>

Критерии и показатели оценки деятельности работы помощника воспитателя  
для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.	Качественное проведение генеральных уборок	20
1.2.	Содержание помещений и территории дошкольного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	20
1.3.	Организация помощи в проведении образовательного процесса: - формирование навыков культуры еды у детей. - оказание помощи в проведении режимных моментов, в подготовке материалов используемых на занятиях с детьми. - выстраивание сотрудничества взрослых с детьми.	40
2	Участие в общих мероприятиях дошкольного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	10
3	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	10
	Итого	<b>100</b>

Критерии и показатели оценки деятельности работы уборщика служебных помещений  
для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.	Качественное проведение генеральных уборок	40
1.2.	Содержание помещений дошкольного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	40
2	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	20
	Итого	<b>100</b>

Критерии и показатели оценки деятельности работы уборщика территорий  
для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.	Качественное проведение уборки территории	40
1.2.	Содержание территории дошкольного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	40
2	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	20
	Итого	<b>100</b>

Критерии и показатели оценки деятельности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	40
1.2.	Качественное исполнение требований надзорных органов	40
2	Бережное отношение к имуществу, экономное расходование энергоресурсов	20
	Итого	<b>100</b>

Критерии и показатели оценки деятельности работы специалиста по закупкам  
для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Показатели	Размеры выплат % должностного оклада до
1	Интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд	50
1.2.	Своевременное и достоверное представление отчетности	30
2	Исполнительская дисциплина	20
	Итого	<b>100</b>

Приложение 7  
к Положению о системе оплаты труда  
работников

**ЛИСТ ДОСТИЖЕНИЙ**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_ учебного года

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Вид деятельности	Критерий	Показатели	Результат	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Блок № 1.					
2	Блок № 2.					
3	Блок № 3.					
4	Блок № 4.					
5	Блок № 5.					
	Всего					

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)



**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ педагогического персонала (старший воспитатель)**  
за \_\_\_\_\_ квартал 20\_\_\_\_ г.

ФИО	Блок	1. Результативность образовательной деятельности				2. Инновационная деятельность				3. Методическая деятельность				4. Воспитательная деятельность		5. Уровень исполнительской дисциплины		общ. кол-во баллов	подпись
	Пункт																		
	макс. балл																		
<b>Итого</b>																			

Председатель  
Члены комиссии