

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ  
« Детский сад №3 п. Навля  
комбинированного вида»  
\_\_\_\_\_ Каштанова Е.Н.

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных дошкольных  
образовательных учреждений, находящихся в ведении  
МБДОУ « Детский сад №3 п. Навля комбинированного вида»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Навлинского района (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 25.12.2014 года №89-З « О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» для работников муниципальных общеобразовательных учреждений Навлинского района (далее – работники образовательных учреждений);
2. Оплата труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается с учетом:
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - муниципальных гарантий по оплате труда;
  - перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
  - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - мнения представительного органа работников.
3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников муниципальных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению 1 к настоящему Положению.
4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.
6. Оплата труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14.03.2008г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 27.02.2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

**Заработная плата (оплата труда)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Базовая единица** – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается настоящим положением на основании нормативно-правового акта главы администрации Навлинского района;

**Базовые коэффициенты** – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования.

**Базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты.

**Повышающие коэффициенты** - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень.

**Ставка (оклад)** – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Компенсационные выплаты** – установленные законодательством и локальными нормативными актами муниципального учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**Стимулирующие выплаты** – часть фонда оплаты труда муниципального учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

## 2. Формирование фонда оплаты труда муниципальных учреждений

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда для муниципальных дошкольных учреждений осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели решением районного Совета народных депутатов о бюджете Навлинского муниципального района на соответствующий год.

2.2. Руководитель муниципального учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 10 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда муниципального учреждения;

ФОТ<sub>баз</sub> – базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ – фонд компенсационных выплат;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательной организацией самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.рук}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сл}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.р}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>баз</sub> - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>баз.рук</sub> - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТ<sub>баз.сп</sub> – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ<sub>баз.сл</sub> - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТ<sub>баз.р</sub> - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Базовый фонд оплаты труда работников образовательных учреждений и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется муниципальным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя муниципального учреждения.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.пп}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>баз.сп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ<sub>баз.пп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников муниципального учреждения.

2.6. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепляются коллективным договором.

2.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в размере от 20 до 25 процентов фонда оплаты труда, и в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, муниципальных учреждений, рекомендуется устанавливать в размере от 10 до 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат и в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

2.8. Муниципальное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

2.9. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом администрации района размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательной организации в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

### **3. Формирование ставок (окладов) работников образовательных учреждений**

3.1. Размер оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал» с учетом квалификации и масштаба управления согласно приложениям № 1, 3.

3.2. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 3 к настоящему Положению.

3.3. Формирование окладов служащих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1,3, к настоящему Положению.

3.4. Формирование окладов рабочих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 4 к настоящему Положению.

3.5. Размер ставки (оклада) руководителей (заведующего), специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.6. Размер базового оклада руководителя (заведующего), специалиста, служащего и рабочего муниципального учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$B_0 = B \times K_0 \times K_1 \times K_2 + B \times K_{ml}$ , где:

- $B_0$  – размер базового оклада работника;  
 $B$  – величина базовой единицы, где  $B=4160$ ;  
 $K_0$  – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;  
 $K_1$  – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);  
 $K_2$  – коэффициент специфики работы;  
 $K_{ml}$  – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:  
 $K_{ml} = 0,03$ .

3.7. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего муниципальных учреждений согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.8. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения, а также типов, видов образовательных учреждений и их структурных подразделений согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2} \text{ и т.д., где:}$$

$K_2$  – коэффициент специфики работы;  
 $K_{2.1}$ ,  $K_{2.2}$  и т.д. – выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист» группы «педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.10 Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику муниципального учреждения на основании результатов аттестации, по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.11. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждения на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.12. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно приложению 3 к настоящему Положению.

В случае если работник муниципального учреждения имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент по основанию «ученая степень» устанавливается для работников муниципального учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей».

#### **4. Расчет ставок (окладов) работников образовательных учреждений**

4.1. Оклад руководителя дошкольного образовательного учреждения устанавливается учителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$O_{рук} = O_{ср.п.п.} \times (K_{рук} + K_4 + K_5 + K_{зв}), \text{ где:}$$

$O_{рук}$  – размер оклада руководителя;  
 $O_{ср.п.п.}$  – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

$K_{рук}$  – коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где:

$$K_{рук}=1,1;$$

$K_4$  – коэффициент квалификации;

$K_5$  – коэффициент масштаба управления;

$K_{зв}$  – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

Коэффициент квалификации устанавливается без суммирования с коэффициентом за наличие почетного звания, ученые степени. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени применяется отдельно как самостоятельный коэффициент.

4.2. Для определения размера ставки (оклада) специалистов дошкольных образовательных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_{зв}, \text{ где:}$$

$O_{сп}$  – размер ставки (оклада) специалиста;

$B_0$  – величина базового оклада;

$K_3$  – коэффициент педагогического стажа работы,

$K_4$  – коэффициент квалификации;

$K_{зв}$  – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.3. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$$O_{сл} = B_0 + B_0 \times K_{зв}, \text{ где:}$$

$O_{сл}$  – размер оклада служащего;

$B_0$  – величина базового оклада;

$K_{зв}$  – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Для определения размера оклада рабочих дошкольных образовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$O_p = B_0 + B_0 \times K_T + B_0 \times K_{кв}, \text{ где:}$$

$O_p$  – размер оклада рабочего;

$B_0$  – величина базового оклада;

$K_T$  – тарифный коэффициент;

$K_{кв}$  – коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

## 5. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = O_{рук} (O_{рук.струк.}) + ЗП_{рук.пн} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

$ЗП_{рук}$  – заработная плата руководителя;

$O_{рук} (O_{рук.струк.})$  – оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательного учреждения;

$ЗП_{рук.пн}$  – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$$ЗП_{рук.пн} = O_{сп} \times \Phi_n, \text{ где:}$$

$\Phi_n$  – фактическая нагрузка (ставка педагогической работы) в соответствии с трудовым договором;

$O_{сп}$  – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сп.уп} = O_{сп} \times \Phi_n + KB + СВ$ , где:

$ЗП_{сп.уп}$  – заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс);

$O_{сп}$  – ставка (оклад) специалиста;

$\Phi_n$  – фактическая нагрузка (ставка педагогической работы) в соответствии с трудовым договором;

KB – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.3. Зарплата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с воспитательно - образовательным процессом) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сп.} = O_{сп} + KB + СВ$ , где:

$ЗП_{сп.}$  – заработная плата специалиста;

$O_{сп}$  – ставка (оклад) специалиста;

KB – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.4. Зарплата служащих образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сл} = O_{сл} + KB + СВ$ , где:

$ЗП_{сл}$  – заработная плата служащего, где:

$O_{сл}$  – оклад служащего образовательного учреждения;

KB – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.5. Зарплата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_r = O_r + KB + СВ$ , где:

$ЗП_r$  – заработная плата рабочего;

$O_r$  – оклад рабочего;

KB – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.6. Выплаты компенсационного характера.

5.6.1. Оплата труда за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, – в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.6.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.6.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (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 (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.6.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются руководителем образовательного учреждения самостоятельно.

5.7. Выплаты стимулирующего характера.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на текущий финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников.

5.7.2. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных образовательных учреждений, устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.7.3. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения определено приложением 2 к настоящему Положению.

5.7.4. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательное учреждение самостоятельно устанавливает размеры и виды выплат стимулирующего характера, направление этих средств на погашение расходов по коммунальным услугам, приобретение основных средств и хозяйственных расходов для ремонта образовательного учреждения, в том числе на питание, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад №3 п. Навля  
комбинированного вида»

**Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников МБДОУ «Детский сад №3 п. Навля комбинированного вида»**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента (К <sub>о</sub> )
Учитель-логопед	1,2
Методист	1,2
Старший воспитатель, воспитатель	1,2
Помощник воспитателя	1,15
Музыкальный руководитель	1,05
Старшая медицинская сестра	1,25
Помощник заведующего по хозяйственной части	1,2
Делопроизводитель	1,15
Повар 5 разряда	1,15
Повар 4,3,2 разряда	1,1
Кастелянша-швея	1,1
Подсобный рабочий	1,1
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	1,1
Машинист по стирке белья	1,1
Дворник	1,1
Сторож	1,1
Кочегар	1,1

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников образовательного учреждения**

1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

Распределение стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения осуществляется ежемесячно.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон	Периодичность	Порядок расчета
<b>Старший воспитатель</b>						
1	Промежуточные результаты освоения основной общеобразовательной программы в учреждении дошкольного образования	%	5	50 - 100	полу-годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей, посещающих учреждение. $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
2	Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы в учреждении дошкольного образования	%	10	70 - 100	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей, посещающих учреждение. $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффектив-

						<p>тивности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности  <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b></p>
3	Доля педагогических работников, прошедших курсовую переподготовку	%	5	20-25	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации; В - общая численность педагогических работников учреждения.  N-min  <math>I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math>  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Свидетельства, сертификаты о повышении квалификации</b></p>
4	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	%	10	20 - 50	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории; В - общая численность педагогических работников учреждения.  N-min  <math>I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math>  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Аттестационные листы</b></p>
5	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	15	30-80	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей  N-min  <math>I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math>  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг, Договоры с родителями.</b></p>

6	Доля положительных отзывов о деятельности учреждения дошкольного образования родителями детей	%	10	70-100	полу-годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании. $N - \min$ $I = \frac{A - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</b>
7	Распространение передового педагогического опыта педагогическими работниками учреждения		5	0-N	годовая	$6 * F / N$ , где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
8	Доля педагогов, использующих инновационные программы, в общем количестве педагогов в дошкольном образовательном учреждении	%	10	30-70	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число педагогов, использующих инновационные программы; В - общее количество педагогов $N - \min$ $I = \frac{A - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, протоколы, сертификаты, аналитические данные и т.д.
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	20	20-60	годовая	Участие в конкурсах, конференциях, проектах, мероприятиях: мероприятия муниципального уровня – 5 баллов; мероприятия республиканского уровня – 7 баллов; мероприятия межрегионального и федерального уровня – 8 баллов. (при участии по нескольким уровням, баллы суммируются) Отсутствие фактов участия – 0 баллов. <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>
10	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	10	100-90	квартальная	$N = A/B * 100\%$ , где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей.

						<p>N-L  <math>I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}</math>  L-M  I – отнормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности  <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости</b></p>
<b>Итого - 100</b>						
<b>Воспитатель дошкольной группы детей с 3 до 7 лет</b>						
1	Промежуточные результаты освоения основной общеобразовательной программы детьми группы (положительная динамика)	%	5	50 - 100	полу-годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей, посещающих учреждение.  N-min  <math>I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}</math>  max-min  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности  <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b></p>
2	Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы детьми группы	%	10	70 - 100	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей, посещающих учреждение.  N-min  <math>I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}</math>  max-min  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности  <b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b></p>
3	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)  Посещение, заболеваемость. Отсутствие дет-	%	15	100-90	квартальная	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей.  N-L  <math>I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}</math>  L-M  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффек-</p>

	ского травматизма. Проведение оздоровительных мероприятий, закалывающих процедур. Наличие информационного материала по пропаганде ЗОЖ. Профилактическая работа по ПДДТТ.					тивности деятельности; М - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</b> <b>Наличие информационного стенда в данном направлении для родителей.</b> <b>Обновление информации (периодичность, актуальность) Конспекты проведённых мероприятий. Протоколы консультаций, бесед, род. собраний.</b>
4	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования  Участие родителей в благоустройстве участка и группы. Участие в пополнении развивающей среды группы. Удовлетворённость родителей работой воспитателя	%	10	70-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$ , где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты анкетирования заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b> <b>Фотоотчёты, благодарность родителей, активность родительского комитета</b>
5	Охват детей дополнительными образовательными (оздоровительными) услугами  Реализация проектной деятельности с участниками образовательных отношений. Обучение детей раннему чтению и грамоте Работа в консультационно - методическом центре для родительской обще-	%	10	30-80	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг,</b> <b>Договоры с родителями.</b> <b>Разработанные проекты с приложениями.</b> <b>Ведение журнала учета работы консультационного пункта с родителя-</b>

	ственности					<i>ми(законными представителями)</i>
6	Разработка и реализация авторской программы. Программы по дополнительному образованию (кружковая работа) Применение инновационный технологий.		10	0-1	годовая	При наличии авторской программы 10 баллов, при отсутствии – 0 баллов <b>Протоколы пед.советов, метод. объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.</b> <b>Наличие программ.</b>
7	Распространение передового педагогического опыта Участие в РМО, семинарах-практикумах. Обобщение опыта работы на различных уровнях (муниципальных, региональных, российских) Изготовление и практическое применение дидактического и методического материала.		5	0-N	годовая	7*F/ N, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, протоколы заседаний, справки и т.д.</b>
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах Участие воспитанников в конкурсах разного уровня, фестивалях. Положительные результаты деятельности воспитанников.	мероприятие	20	20-60	годовая	Участие в конкурсах, конференциях, проектах, мероприятиях: мероприятия муниципального уровня – 5 баллов; мероприятия республиканского уровня – 7 баллов; мероприятия межрегионального и федерального уровня – 8 баллов. (при участии по нескольким уровням, баллы суммируются) Отсутствие фактов участия – 0 баллов. <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>
9	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	баллы	15	0 - 1	полу-годовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта –10 баллов. <b>Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора</b>
<b>Итого – 100</b>						

**Воспитатель группы детей раннего возраста**

1	Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы для детей раннего возраста	%	10	70 - 100	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, <math>A</math> – число детей, освоивших программу в отчётный период, <math>B</math> – общее количество детей, посещающих учреждение.</p> <p><math>N</math>-min</p> <p><math>I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math></p> <p><math>I</math> – нормированный критерий;</p> <p><math>N</math> - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p><math>\max</math> - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p><math>\min</math> - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p><b>Результаты диагностик заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b></p>
2	<p>Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)</p> <p>Посещение, заболеваемость.</p> <p>Отсутствие детского травматизма.</p> <p>Проведение оздоровительных мероприятий, закалывающих процедур.</p> <p>Наличие информационного материала по пропаганде ЗОЖ.</p> <p>Профилактическая работа по ПДДТТ.</p>	%	20	95-100	квартальная	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где <math>A</math> – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, <math>B</math> – число всех обследованных детей.</p> <p><math>N</math>-L</p> <p><math>I = \frac{N - L}{M - L} * \text{весовой коэффициент}</math></p> <p><math>L</math>-M</p> <p><math>I</math> – нормированный критерий;</p> <p><math>N</math> - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p><math>M</math> - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p><math>L</math> - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p><b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</b></p> <p><b>Наличие информационного стенда в данном направлении для родителей.</b></p> <p><b>Обновление информации (периодичность, актуальность) Конспекты проведённых мероприятий. Протоколы консультаций, бесед, род. собраний.</b></p>
3	Эффективность работы в адаптационный период	%	15	80-100	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где <math>A</math> – число детей, успешно прошедших период адаптации, <math>B</math> – общее количество детей группы.</p> <p><math>N</math>-min</p> <p><math>I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math></p> <p><math>I</math> – нормированный критерий;</p> <p><math>N</math> - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p><math>\max</math> - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p><math>\min</math> - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>

4	<p>Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования</p> <p>Участие родителей в благоустройстве участка и группы.</p> <p>Участие в пополнении развивающей среды группы.</p> <p>Удовлетворённость родителей работой воспитателя</p>	%	10	70-100	квартальная	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число положительных отзывов родителей группы, В – число родителей группы.</p> <p><math>N - \min</math></p> <p><math>I = \frac{A - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math></p> <p>I – нормированный критерий;</p> <p>N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;</p> <p>min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p><b>Результаты анкетирования заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b></p> <p><b><i>Фотоотчёты, благодарность родителей, активность родительского комитета</i></b></p>
5	<p>Распространение передового педагогического опыта</p> <p>Реализация проектной деятельности с участниками образовательных отношений.</p> <p>Работа в консультационно - методическом центре для родительской общности</p>		5	0-N	годовая	<p><math>7 * F / N</math>, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год.</p> <p><b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b></p> <p><b><i>Разработанные проекты с приложениями.</i></b></p> <p><b><i>Ведение журнала учета работы консультационного пункта с родителями(законными представителями)</i></b></p>
6	<p>Разработка и реализация авторской программы</p> <p>Программы по дополнительному образованию (кружковая работа)</p> <p>Применение инновационный технологий.</p>		10	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы 10 баллов, при отсутствии – 0 баллов</p> <p><b>Протоколы пед.советов, метод. объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.</b></p> <p><b><i>Наличие программ.</i></b></p>
7	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах.</p> <p>Участие в РМО, семинарах-практикумах.</p> <p>Обобщение опыта</p>	мероприятие	20	20-60	годовая	<p>Участие в конкурсах, конференциях, проектах, мероприятиях:</p> <p>мероприятия муниципального уровня – 5 баллов;</p> <p>мероприятия республиканского уровня – 7 баллов;</p> <p>мероприятия межрегионального и федерального уровня – 8 баллов.</p> <p>(при участии по нескольким уровням, баллы суммируются)</p>

	работы на различных уровнях (муниципальных, региональных, российских) Изготовление и практическое применение дидактического и методического материала.					Отсутствие фактов участия – 0 баллов. <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы, протоколы заседаний, справки и т.д.</b>
8	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	баллы	10	0-1	полугодовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 10 баллов. <b>Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора</b>
<b>Итого – 100</b>						
<b>Музыкальный руководитель</b>						
1	Промежуточные результаты освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	10	70 - 100	полугодовая	$N = A/B * 100\%$ , А – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчетный период, В – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
2	Итоговые результаты освоения детьми образовательной области «Музыка» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	10	70 – 100	годовая	$N = A/B * 100\%$ , А – число детей, освоивших программу в области «Музыка» в отчетный период, В – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
3	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	15	50 - 70	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные услуги; В - общее количество детей учреждения.

						<p>N-min  <math>I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math>  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОО о ведении дополнительных образовательных услуг, Договоры с родителями.</b></p>
4	<p>Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования  Участие в пополнении развивающей среды группы.  Удовлетворённость родителей работой воспитателя</p>	%	10	70-100	полу-годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число положительных отзывов родителей, В – число родителей, принявших участие в анкетировании.  N-min  <math>I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}</math>  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Протокол, заверяется руководителем учреждения. Фотоотчеты, благодарности родителей и др.</b></p>
5	<p>Распространение передового педагогического опыта  Реализация проектной деятельности с участниками образовательных отношений.  Работа в консультационно - методическом центре для родительской ответственности</p>		5	0-N	годовая	<p><math>5 * F / N</math>, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год.  <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, протоколы заседаний, справки и т.д.</b></p>
6	<p>Поддержка и развитие одарённых детей</p>	%	5	10-20	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А – число выявленных одарённых детей, В – общее число воспитанников учреждения. <b>Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОО, дипломы участия в конкурсах и фестивалях</b></p>
7	<p>Разработка и реализация авторской программы</p>	%	5	0-1	годовая	<p>При наличии авторской программы -5 баллов, при отсутствии – 0 баллов  <b>Протоколы пед.советов, метод. объединений, сертификаты, дипломы и т.д.</b></p>

	Программы по дополнительному образованию (кружковая работа) Применение инновационных технологий					<i>Наличие программ</i>
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах Участие в РМО, семинарах-практикумах. Обобщение опыта работы на различных уровнях (муниципальных, региональных, российских) Изготовление и практическое применение дидактического и методического материала.	мероприятие	20	20-60	годовая	Участие в конкурсах, конференциях, проектах, мероприятиях: мероприятия муниципального уровня – 5 баллов; мероприятия республиканского уровня – 7 баллов; мероприятия межрегионального и федерального уровня – 8 баллов. (при участии по нескольким уровням, баллы суммируются) Отсутствие фактов участия – 0 баллов. <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы, протоколы заседаний, справки и т.д.</b>

**Итого - 80**

**Инструктор по физической культуре**

1	Промежуточные результаты освоения детьми образовательной области «Физическая культура» основной общеобразовательной программы дошкольного образования	%	5	70 - 100	полу-годовая	$N = A/B * 100\%$ , А – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» в отчётный период, В – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b>
2	Итоговые результаты освоения детьми образовательной области «Физическая культура» основ-	%	10	70 - 100	годовая	$N = A/B * 100\%$ , А – число детей, освоивших программу в области «Физическая культура» в отчётный период, В – общее количество детей учреждения. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$

	ной общеобразовательной программы дошкольного образования					<p>max-min  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты диагностики заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b></p>
3	Уровень физической подготовленности детей	%	10	20-100	1 раз в год	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, A – число детей, с достаточной физической подготовленностью, B – общее количество детей  N-min  I= ----- * весовой коэффициент  max-min  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Результаты проверки заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ</b></p>
4	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	5	100-95	квартальная	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, A – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, B – число всех обследованных детей.  N-L  I= ----- * весовой коэффициент  L-M  I – отнормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности  <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</b></p>
5	Охват детей дополнительными физкультурно-оздоровительными услугами	%	15	0 - 70	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где A – число детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях в отчетном периоде, B – число всех детей учреждения.  N-min  I= ----- * весовой коэффициент  max-min  I – отнормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководи-</b></p>

						теля ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг. План работы спортивных секций
6	Распространение передового педагогического опыта	мероприятие	5	0-N	годовая	5*F/ N, где F – количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b>
7	Разработка и реализация авторской программы	%	5	0-1	годовая	При наличии авторской программы 5 баллов, при отсутствии – 0 баллов Протоколы пед.советов, метод. объединений, сертификаты, дипломы и. т.д.
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	20	20-60	годовая	Участие в конкурсах, конференциях, проектах, мероприятиях: мероприятия муниципального уровня – 5 баллов; мероприятия республиканского уровня – 7 баллов; мероприятия межрегионального и федерального уровня – 8 баллов. (при участии по нескольким уровням, баллы суммируются) Отсутствие фактов участия – 0 баллов. <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b>
<b>Итого – 80</b>						
<b>Педагог-психолог, учитель-логопед</b>						
1	Качество диагностических мероприятий	%	10	50 - 100	квартальная	$N = A/B*100\%$ , A – число выявленных детей с особенностями в развитии, B – число обследованных детей. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности. <b>Протокол и анализ диагностических данных.</b>
2	Психологическая готовность детей к школе	%	10	60 - 100	годовая	$N = A/B*100\%$ , A – число детей с достаточным уровнем психологической готовности к обучению в школе, B – число детей в подготовительной группе. N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффек-

						<p>тивности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности. <b>Протокол диагностики</b></p>
3	Доля положительных отзывов родителей	%	10	70-100	полу- годо- вая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, A – число положительных отзывов родителей, B – число родителей, принявших участие в анкетировании.  N-min  <math>I = \frac{N - N_{min}}{max - min} * \text{весовой коэффициент}</math>  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Протокол, заверяется руководителем учреждения.</b></p>
4	Распространение передового педагогического опыта		5	0-N	годо- вая	<p><math>10 * F / N</math>, где F – количество проведенных мероприятий педагогами учреждения, N – количество запланированных мероприятий на учебный год.  <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций, и т.д.</b></p>
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	мероприятие	20	0-1	годо- вая	<p>Участие в конкурсах, конференциях, проектах, мероприятиях:  мероприятия муниципального уровня – 5 баллов;  мероприятия республиканского уровня – 7 баллов;  мероприятия межрегионального и федерального уровня – 8 баллов.  (при участии по нескольким уровням, баллы суммируются)  Отсутствие фактов участия – 0 баллов.  <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы</b></p>
6	Консультационная деятельность	%	15	80-100	квар- таль- ная	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, A – количество проведенных педагогом консультаций, B – количество запланированных консультаций с педагогами, родителями.  N-min  <math>I = \frac{N - N_{min}}{max - min} * \text{весовой коэффициент}</math>  I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  min - наихудшее значение критерия эффек-</p>

						тивности деятельности <b>План консультационной работы, протоколы проведения консультаций.</b>
7	Охват детей дополнительными услугами	%	10	0 - 70	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число детей, занимающихся в спортивных кружках и секциях в отчетном периоде, В – число всех детей учреждения. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказ руководителя ДОУ о ведении дополнительных образовательных услуг. План работы спортивных секций</b>
<b>Итого – 80</b>						
<b>Помощник воспитателя</b>						
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в группе	баллы	20	0-1	полугодовая	Наличие факта нарушений – 0 баллов, отсутствие факта – 50 баллов. <b>Протокол проверок комиссией ДОУ, предписания служб Санэпиднадзора</b>
2	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья)	%	10	100-90	квартальная	$N = A/B * 100\%$ , А – число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В – число всех обследованных детей $N - L$ $I = \frac{N - L}{M - L} * \text{весовой коэффициент}$ L-M I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с табелем посещаемости детей</b>
3	Доля участия в воспитательно-образовательном процессе		10	0-N	квартальная	$10 * F / N$ , где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий <b>Протокол контроля, План воспитательно-образовательного процесса</b>
2	Участие в благоустройстве учреждения и территории		20	0-N	квартальная	Участие в ремонте помещений и благоустройстве территории 20 баллов. Отсутствие участия – 0 баллов. <b>Протокол оперативного контроля за выполнением работ</b>

<b>Итого - 60</b>						
<b>Прочий персонал</b>						
1	Участие в благоустройстве учреждения и территории		10	0-N	квартальная	10*F/ N, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий <b>Протокол контроля</b>
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		10	0-N	квартальная	10*F/ N, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий <b>Протокол контроля</b>
3	Эффективное обслуживание дошкольных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности		10	0-N	квартальная	10*F/ N, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий <b>Протокол контроля</b>
4	Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон		30	0-N	полугодовая	10*F/ N, где F – количество мероприятий, в которых принято участие, N – запланированное количество мероприятий <b>Протокол контроля</b>
<b>Итого -60</b>						

3. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;
- другое.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования  
ставок (окладов) работников муниципальных дошкольных  
образовательных учреждений

1. Базовый коэффициент			
	Наименование коэф- фициента	Основание для повышения величины базов- вой единицы	Величина коэф- фициента
1.1.	Коэффициент уровня образования (К <sub>1</sub> )	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттеста- цию, квалификации «магистр» или «ди- пломированный специалист»	1,4
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттеста- цию, квалификации «бакалавр»	1,35
		среднее профессиональное образование	1,2
		начальное профессиональное образование	1,1
		среднее (полное) общее образование	1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1.	Коэффициент стажа работы (К <sub>3</sub> )	стаж работы до 2 лет стаж работы от 2 до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы 20 и более лет	0,05 0,10 0,15 0,20 0,25
2.2.	Коэффициент квали- фикации (К <sub>4</sub> )	квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория*	0,25 0,20 0,15
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (К <sub>зв</sub> )	степень, звание, знаки: за ученую степень: доктор наук кандидат наук Почетные звания РФ, СССР: «Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта международного класса...» ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак: «Почетный работник общего образования Российской Федера- ции», «Почетный работник начального профессионального образования Россий- ской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный ра- ботник высшего профессионального обра- зования Российской Федерации», «Отлич- ник просвещения», «Отличник проф- техобразования РСФСР», «Отличник физи- ческой культуры и спорта»	0,5 0,45 0,4 0,3 0,3 0,2

2.4.	Коэффициент масштаба управления (K <sub>5</sub> )	<p>I группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей</p> <p>II группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей</p> <p>III группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей</p> <p>IV группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 – руководители</p> <p>уровень 2 – заместители руководителей</p>	<p>0,7</p> <p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,15</p> <p>0,2</p> <p>0,1</p>
------	---	---	--

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ДОШКОЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

	Разряд оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
Тарифные коэффициенты	0,3	0,35	0,4	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7

Примечание: рабочих, имеющих документ, подтверждающий квалификацию.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,  
ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ,  
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ**

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,6
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,4

**Примечания.**

1. В образовательных учреждениях могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в повышенном размере, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается образовательным учреждением самостоятельно.

3. Оплата труда рабочих в повышенном размере устанавливается образовательным учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих в повышенном размере является существенным изменением условий трудового договора, о котором они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Коэффициент специфики работы (K2)

№ п/п	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	В муниципальных образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы воспитанников с отклонениями в развитии или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	0,2
2.	Специалистам и руководящим работникам за работу в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
3.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
4.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные учреждения, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,1
5.	Заведующим, воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,1

## ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество воспитанников, сменность работы образовательного учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ пп	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальных образовательных учреждениях	за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	15
4.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждый вид	15
5.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
6.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	15
7.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого воспитанника	1

8.	Количество воспитанников в группах постоянного состава в образовательных учреждениях, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого воспитанника	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях кабинетов, оборудованных специальным коррекционно-развивающим оборудованием разных видов активности	за каждый вид	до 15
10.	Организация психолого-педагогической и медико-социальной помощи другим образовательным учреждениям	за весь объем	до 20
11.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов: до 100 тыс. рублей свыше 100 тыс. рублей	до 10 до 20

3. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Муниципальные дошкольные образовательные учреждения, находящиеся в ведении Навлинского района	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **I. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, предусмотренных в разделе II настоящего Приложения, продолжительность рабочего времени**

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

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам,

воспитателям дошкольных учреждений

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

1.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

24 часов в неделю – музыкальным руководителям

1.3. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и догрузке другой учебной работой не позднее, чем за два месяца.

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

## **II. Порядок исчисления заработной платы**

2.1. Порядок исчисления заработной платы

2.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок (окладов) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

При невыполнении по не зависящим от педагогических работников причинам объема нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

### **III. Порядок определения уровня образования**

3.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

3.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников справки государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, права на установление оплаты за труд для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам специальных (коррекционных) образовательных учреждений для воспитанников с отклонениями в развитии оплата труда ставки (оклады) заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другим аналогичным специальностям.

3.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

### **IV. Порядок определения стажа педагогической работы**

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, под-

тверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принять показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 9 к Положению.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ  
В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**Формы тарификационных списков  
педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

I. Тарификационный список педагогических работников муниципальных образовательных учреждений находящихся в ведении Навлинского муниципального района

N п/ п	Фамилия, имя, отче- ство	Наимено- вание должности	Образование, наименование и дата оконча- ния образова- тельного учре- ждения, нали- чие ученой степени или почетного зва- ния*	Стаж педаго- гиче- ской работы на начало учебно- учебно- го года	Базо- вая еди- ница	K <sub>0</sub>	K <sub>1</sub>	K <sub>2</sub>	Kml	Базо- зо- вый окла- д
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Повышаю- щие коэф- фициенты			Оклад с по- вышающими коэффици- ентами	Кол-во ставок	Зарботная плата в ме- сяц	Итого зарбот- ная плата
За стаж	За катего-	За звание				
12	13	14	15	16	17	18

Директор \_\_\_\_\_  
Бухгалтер \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения фонда стимулирования**  
**руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – руководители) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

1.3. Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливается приказом отдела образования администрации района с учетом критериев распределения фонда стимулирования руководителя, на основании решения (протокола) органа управления учреждения.

2. Критерии распределения фонда стимулирования руководителя  
муниципального образовательного учреждения

2.1. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (максимальное количество баллов по всем критериям – 100).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса и самореализации личности ребенка:

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
<b>Руководитель учреждения</b>						
1	Готовность учреждения к новому учебному году	акт	10	0-10	годовая	Наличие акта о приеме дошкольного образовательного учреждения, подписанного до 5 сентября текущего учебного года
2	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	%	20	95-100	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где В - количество фактически оказанных услуг, А - количество услуг, предусмотренных муниципальным заданием $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Отчетные данные</b>
3	Отношение объ-	%	6	0-30	годовая	$A/B * 100\%$ , где: А – объем привле-

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
	ема внебюджетных доходов к объему бюджетных ассигнований					<p>ченных внебюджетных средств учреждения, тыс. рублей; В – объем бюджетных ассигнований учреждения, тыс. рублей</p> <p><math>N_{\min}</math></p> <p><math>I = \frac{N - N_{\min}}{N_{\max} - N_{\min}}</math> * весовой коэффициент</p> <p><math>N_{\max}</math> - <math>N_{\min}</math></p> <p>I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  <math>N_{\max}</math> - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  <math>N_{\min}</math> - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p><b>Отчетные данные</b></p>
4	Повышение заработной платы педагогических работников учреждения, за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доходов деятельности	%	10	50-100	полугодовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А- средняя заработная плата педагогических работников за отчетный период, В- средняя заработная плата педагогических работников за прошлый отчетный период</p> <p><math>N_{\min}</math></p> <p><math>I = \frac{N - N_{\min}}{N_{\max} - N_{\min}}</math> * весовой коэффициент</p> <p><math>N_{\max}</math> - <math>N_{\min}</math></p> <p>I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  <math>N_{\max}</math> - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  <math>N_{\min}</math> - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p> <p><b>Отчет ЗП-образование</b></p>
5	Доля штатной численности административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности учреждения	%	8	0-40	годовая	<p><math>N = A/B * 100\%</math>, где А- штатная численность административно-управленческого и вспомогательного персонала за отчетный период (бюджет, внебюджетные средства), В- общее количество персонала (бюджет, внебюджетные средства)</p> <p><math>N_{\min}</math></p> <p><math>I = \frac{N - N_{\min}}{N_{\max} - N_{\min}}</math> * весовой коэффициент</p> <p><math>N_{\max}</math> - <math>N_{\min}</math></p> <p>I – нормированный критерий;  N - фактическое значение критерия эффективности деятельности;  <math>N_{\max}</math> - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;  <math>N_{\min}</math> - наихудшее значение критерия эффективности деятельности</p>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
						<b>Отчетные данные</b>
6	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории в общем количестве педагогов в дошкольном образовательном учреждении	%	8	45-60	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – численность педагогических работников учреждения, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, В - общая численность педагогических работников по учреждению $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Аттестационные листы, приказы о присвоении квалификационных категорий педагогам</b>
7	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	случай	7	0-1	полугодовая	Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в учреждении, происшедших по причине нарушений требований САНПИНа, охраны труда – 7 баллов, наличие указанных случаев - ноль баллов <b>Отчетные данные</b>
8	Охват детей дополнительными образовательными услугами	%	10	30-80	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число детей, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги; В - общее количество детей $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Приказы, договоры с родителями</b>
9	Уровень внедрения инновационных программ	%	5	30-70	годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число педагогов, использующих инновационные программы; В - общее количество педагогов $N - \min$

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
						$I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – нормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Приказы, протоколы, сертификаты, аналитические данные и. т.д.
10	Участие учреждения в проектах и конкурсах	%	6	20-60	годовая	Участие учреждения в проектах, конкурсах муниципального уровня – 2 балла; областного уровня - 4 балла при отсутствии участия – 0 баллов. (при наличии участников по нескольким уровням, балл присваивается <b>по наивысшему уровню</b> ) Учитываются приказы по итогам проведения мероприятий различного уровня дипломы, грамоты, сертификаты и.т.п.
11	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в дошкольном учреждении	баллы	10	0-10	полугодовая	Наличие факта нарушений-0 баллов, отсутствие факта – 10 баллов <b>Предписания служб Санэпиднадзора</b>
<b>ИТОГО-100</b>						

### 3. Порядок распределения фонда стимулирования руководителя

3.1. Администрация учреждения готовит аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, представляет ее в орган управления муниципальным образовательным учреждением.

3.2. Орган управления муниципальным образовательным учреждением (управляющий совет, попечительский совет, собрание трудового коллектива и иные органы) рассматривает представленную администрацией муниципального образовательного учреждения аналитическую информацию и по критериям определяет количество баллов для установления конкретного размера стимулирующей выплаты руководителю. Решение оформляется протоколом и направляется в отдел образования для принятия решения. Размер доплаты устанавливается приказом отдела образования.

Расчет количества баллов рекомендуется осуществлять один раз в год по состоянию на 1 сентября.

Соответственно определение размера фонда стимулирования руководителя производится 1 раз в год – по состоянию на 1 сентября.

3.3. Выплаты из фонда стимулирования руководителя осуществляются ежемесячно.

