

От работодателя

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка»

(наименование образовательной организации)

Е.Н.Спиричева
«24» сентября 2024 год Приказ №85

МП

**От работников**

Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ детского сада «Ромашка»

(наименование образовательной организации)

Т.И.Шеронова
« » 2024 год

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области (далее – положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Вадского муниципального округа Нижегородской области от 31 мая 2021 года № 535 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области»

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области (далее - организации).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» устанавливается в целях:

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

От работодателя

Заведующий муниципального автономного

От работников

Председатель первичной профсоюзной

дошкольного образовательного учреждения
детского сада «Ромашка»

(наименование образовательной организации)

_____ Е.Н.Спиричева

«24» сентября 2024 год Приказ №85

МП

организации МАДОУ детского сада
«Ромашка»

(наименование образовательной организации)

_____ Т.И.Шеронова

«___» _____ 2024 год

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области (далее – положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Вадского муниципального округа Нижегородской области от 31 мая 2021 года № 535 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области»

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области (далее - организации).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» устанавливается в целях:

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных автономных и

казенных учреждениях Вадского муниципального округа Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации Вадского муниципального округа Нижегородской области от 24 декабря 2020 г. № 1060;

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных автономных и казенных учреждениях Вадского муниципального округа Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации Вадского муниципального округа Нижегородской области от 24 декабря 2020 г. № 1061;

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

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

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

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

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

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

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

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

1.10. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход

деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Администрация Вадского муниципального округа Нижегородской области, осуществляющая функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются постановлениями администрации Вадского муниципального округа Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах

по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

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

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

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

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

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

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

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в приложении 8.

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

2.9.11 Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

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

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

2.9.12. Руководитель организации проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, учителя логопеда и других работников; устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы)

тарификационные списки по форме, установленной нормативно - правовым актом учредителя организации.

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

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

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

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

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

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

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

2.10.7. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.8. Объем учебной нагрузки педагогов организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило,

сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается».

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации.

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

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

2.11.2. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

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

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

2.12.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Для лиц, не имеющих ученой степени (ученого звания) – расчета минимального оклада по ПКГ по должности (пункт 2 приложение1 к настоящему Положению).

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя

3.1. Заработная плата руководителя организации и заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией Вадского муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Вадского муниципального округа Нижегородской области 24 мая 2021 г. № 510 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Вадского муниципального округа Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Администрация Вадского муниципального округа Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) могут быть установлены условия оплаты труда руководителя и заместителя организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя и его заместителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

По вновь созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной

заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) определяется за период фактической работы организации.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

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

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

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

3.6. Руководителю организации, заместителю руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителя организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом администрацией Вадского муниципального округа Нижегородской области;

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

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

3.7. Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, выплачивается руководителю организации и заместителям руководителя в размере 20% от должностного оклада.

3.8. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

3.9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами

данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. № 907.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада «Ромашка»,
осуществляющего
образовательную деятельность на территории
Вадского муниципального округа Нижегородской
области

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА «РОМАШКА», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВАДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка», осуществляющего профессиональную деятельность по должностям работников

образования (за исключением работников образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования).

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4 673	5 264	5 374

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования Вадского муниципального округа Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

- общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1*>, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.	Минимальный оклад <5>, руб.
1	2	3	4	5	6	7	9	10
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		9 616	5 208		10 961	12 188	13 683
2 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	13 691	11 216	6 076	11 315	12 792	14 219	15 966
3 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	14 342	11 750	6 366		13 399	14 897	16 726

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Вадского муниципального округа Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 236	8 152	8 322
2 квалификационный уровень	1,04	7 537	8 492	8 668
3 квалификационный уровень	1,09	7 839	8 832	9 016

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных организаций дополнительного образования Вадского муниципального округа Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций Вадского муниципального округа Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»

1.5. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, Вадского муниципального округа Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (1.3. настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (1.4. настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

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

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений и по должностям работников учебно-вспомогательного персонала в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) данной категории работников.

Применение надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной

оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.11. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

Размер минимального оклада первого уровня: 6 366 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 366
2 квалификационный уровень	1,08	6 875

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6 919 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 057
2 квалификационный уровень	1,04	7 196
3 квалификационный уровень	1,11	7 680

4 квалификационный уровень	1,17	8 095
5 квалификационный уровень	1,26	8 718

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Размер минимального оклада третьего уровня: 8 303 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	8 303
2 квалификационный уровень	1,20	9 964
3 квалификационный уровень	1,40	11 624
4 квалификационный уровень	1,55	12 870
5 квалификационный уровень	1,67	13 866

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Размер минимального оклада четвертого уровня: 16 542 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	16 542
2 квалификационный уровень	1,1	18 196
3 квалификационный уровень	1,25	20 678».

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

за выслугу лет:

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

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам организации по должностям работников, относящихся к ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих в размере 20 процентов от должностного оклада данной категории работников.

Применение надбавок за выслугу лет и за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих».

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35

3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

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

Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11».

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

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

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

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

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

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

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

Надбавка за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, устанавливается работникам, работающим по профессиям, относящимся к ПКГ общетраслевых профессий рабочих и профессиям рабочих, не включенных в ПКГ общетраслевых профессий рабочих, в размере 20 процентов от ставки заработной платы данной категории работников.

Применение надбавки за выслугу лет и надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада «Ромашка»,
осуществляющего
образовательную деятельность на территории
Вадского муниципального округа Нижегородской
области

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
	1. За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего приложения)	25

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах	в от
-------	--------------------	---------------------------	------

		должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в дошкольных и общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	15 – 20
2	За работу в образовательных организациях, имеющих группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.	20
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.	20

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

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

1.5. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.5.1. Руководящие работники:

- заведующему организацией;
- заместителю заведующего по учебно- воспитательной работе;

1.5.2. Специалисты:

- педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- руководители физического воспитания;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35

2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»)	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10

5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

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

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

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

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада «Ромашка»,
осуществляющего
образовательную деятельность на территории
Вадского муниципального округа Нижегородской
области

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА «РОМАШКА»,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА
ТЕРРИТОРИИ
ВАДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ
(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» (МАДОУ детский сад «Ромашка»), осуществляющего образовательную деятельность на территории Вадского муниципального округа Нижегородской области (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МАДОУ детского сада «Ромашка» (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в организации.

1.3. Положение о стимулировании труда работников МАДОУ детского сада «Ромашка» принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- выплата молодым специалистам;

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 3 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данной организации.

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

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

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

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

**3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА
МАДОУ детского сада «Ромашка»
ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации, осуществляющего образовательную деятельность (далее - ДОО).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательной организации является наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да		2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да		1,5
5	Наличие сайта ДОО	Да		1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ДОО	Да		0,5
7	Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений)	Да		2
10	Взаимодействие с родителями (законными представителями) через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы (наличие семейного клуба)	Да		2
11	Методическая работа коллектива ДОО	Да		1
12	Работа по профилактике детского травматизма	Да		2
13	Исполнение бюджета	Да		1
14	Педагогические кадры	Да		1
15	Организация питания	Да		2
16	Наличие призеров и победителей, соревнований и конкурсов: - на уровне ДОО	Да		0,5

	- на муниципальном уровне	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
17	Наличие консультативного пункта в ДОО	Да		1
18	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО	Да		2
19	Участие в экспериментальной работе	Да		1
20	Наличие системы мониторинга в ДОО	Да		2
21	Наличие системы работы с документами	Да		1
22	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Да		1
23	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
24	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся – сохранность общего количества детей в течение года, перевод в другую общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы, в связи со сменой прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления – гарантия качественного и доступного дошкольного образования, учитывая все современные технологии для развития личности ребёнка, подготовка к последующему успешному обучению его в школе.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ДОО - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ДОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п. 7. Положительная динамика уровня посещаемости в группах по итогам каждого месяца - сохранение и улучшение качества знаний воспитанников. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству воспитанников в ДОО.

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 9. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений).

К п. 10. Эффективное сотрудничество с родителями (законными представителями) через новые нетрадиционные (креативные), творческие формы и методы, включая индивидуальную работу, отсутствие долгов по оплате за детский сад;

К п. 11. Методическая работа коллектива ДОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах («Воспитатель года», «Детский сад года»)

- не ниже муниципального уровня.

К п. 12. Работа по профилактике детского травматизма - система профилактической работы по предупреждению травматизма с участием всех субъектов образовательного процесса (педагоги, дети, родители).

К п. 13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация питания обучающихся – основано на СанПиН 2.4.3648–20. Соответствие энергетической ценности рациона, сбалансированность в рационе всех заменимых и не заменимых пищевых веществ, максимальное разнообразие продуктов и блюд, обеспечивающих сбалансированность рациона, правильная технологическая и кулинарная обработка продуктов, направленная на сохранность их исходной пищевой ценности, а так же высокие вкусовые качества блюд. Оптимальный режим питания, обстановка, формирующая у детей навыки культуры приёма пищи.

К п. 16. Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 17. Конкретные показатели деятельности консультативного пункта по оказанию методической, психолого-педагогической, диагностической помощи родителям (законным представителям), чьи дети не посещают дошкольное учреждение и разработано в целях обеспечения соблюдения прав граждан в рамках организации предоставления общедоступного дошкольного образования.

К п. 18. Реализуемая программа развития ДОО - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 19. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п.20. Наличие системы мониторинга в ДОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.21. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов.

К п.22. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими ОО - совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 24. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких	Да		-2

	мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации			
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя заведующего образовательной организации.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции)		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя заведующего по УВР	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
7	Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников за месяц	Да		2
8	Призеры и победители в профессиональных конкурсах, конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне ДОО - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
9	Методическая работа курируемых педагогов	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственного-общественного управления по курируемым	Да		2

	вопросам			
13	Наличие и выполнение плана посещений занятий (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы, смены ДОО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя заведующего по УВР - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ДОО, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя заведующего по УВР- своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем заведующего по УВР в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя заведующего по УВР со стороны администраторов ДОО, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых групп.

К п. 7. Положительная динамика уровня посещаемости в группе по итогам каждого месяца - сохранение и улучшение качества знаний воспитанников. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству воспитанников. Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21

Норма детей в группе – 20

Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$

Количество детодней по факту – **380** (смотрим по таблице)

Составляем пропорцию:

К п. 8. Призеры и победители в профессиональных конкурсах и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже муниципального уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах

заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

3.3. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)	Да		2
2	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (использование различных форм и методов, обеспечивающих сохранение здоровья детей, соблюдение СанПин).	Да		2
Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья			Нет	2
4	За активное участие в жизни ДОО (подготовка ДОО к новому учебному году, частичный ремонт, субботник, общественные работы и др.)	Да		2
5	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		2
6	Помощь педагогу в оформлении материалов - на первую категорию - на высшую категорию	Да		2
7	Грамотное и аккуратное ведение документации, своевременная сдача отчетов (реализация годового плана деятельности ДОО в полном объеме, разработка положений, ООП и т.д.)	Да		2
8	Сопровождение участия воспитанников и педагогов в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях, соревнованиях - на уровне ДОО; - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		1 2 3 4
9	Профессиональная активность педагога - участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности	Да		2

	-участие в подготовке и проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы) -участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров -проведение открытых просмотров, мастер-классов			
10	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		2
11	Наличие сайта, официальной страницы в ВК работа с ним	Да		2
12	Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы (проведение клубов выходного дня; проведение семейных праздников, гостиная, «День открытых дверей», (педагогическая, музыкальная, деловые игры, круглый стол, конкурсы, викторины, участие в благотворительных акциях и т.д.))	Да		2
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО (оформление буклетов, информационных стендов о деятельности учреждения)	Да		2
14	Организация наставничества для начинающих воспитателей: - индивидуальный маршрут молодого специалиста - повышение качества работы молодого специалиста по сравнению с прошлым периодом («+» результаты контроля, обучение, КПК, участие в метод. мероприятиях, конкурсах) -мониторинг педагогической деятельности молодого специалиста	Да		2
15	Организация мероприятий на уровне ДОО (конкурсы, фестивали, выставки и др.)	Да		2
16	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода, организация повышения квалификации педагогов ДОО	Да		2
17	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в СМИ, сопровождение педагогов	Да		1
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)	Да		1

Примечание:

К п.1. Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)- аналитическая справка мониторинга посещаемости детей за отчетный месяц.

К п. 2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (использование различных форм и методов, обеспечивающих сохранение здоровья детей, соблюдение СанПин)- органичное сочетание воспитательно-образовательного процесса с сохранением и укреплением здоровья детей.

К п.3. Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей

К п.4. За активное участие в жизни ДОО (подготовка ДОО к новому учебному году, частичный ремонт, субботник, общественные работы и др.)

К п.5. Система работы с документами курируемых педагогов.

К п.6. Помощь педагогу в оформлении материалов

- на первую категорию

- на высшую категорию

К. п.7. Грамотное и аккуратное ведение документации, своевременная сдача отчетов (реализация годового плана деятельности ДОО в полном объеме, разработка положений,

ООП и т.д.)

К п.8. Сопровождение участия воспитанников и педагогов в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях, соревнованиях: на уровне ДОО; на муниципальном уровне; на региональном уровне; на федеральном уровне.

К п. 9. Профессиональная активность педагога

- участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности

-участие в подготовке и проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы)

-участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров

-проведение открытых просмотров, мастер-классов

К п.10. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе- создания мультисенсорной интерактивной среды обучения с почти неограниченными потенциальными возможностями, оказываемыми в распоряжении и педагога, и обучающегося, работа с различными источниками информации.

К п.11. Работа с сайтом, официальной страницей в ВК систематическое обновление информации.

К п.12. Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы (проведение клубов выходного дня; проведение семейных праздников, гостиная, «День открытых дверей», педагогическая, музыкальная, деловые игры, круглый стол, конкурсы, викторины, участие в благотворительных акциях и т.д.))

К п. 13. Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО (оформление буклетов, информационных стендов о деятельности учреждения).

К п. 14. Организация наставничества для начинающих воспитателей:

- индивидуальный маршрут молодого специалиста

- повышение качества работы молодого специалиста по сравнению с прошлым периодом («+» результаты контроля, обучение, КПК, участие в метод. мероприятиях, конкурсах)

-мониторинг педагогической деятельности молодого специалиста.

К п.15. Организация мероприятий на уровне ДОО (конкурсы, фестивали, выставки и др.).

К п.16. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода, организация

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Невыполнение образовательной программы (по итогам контроля)	Да		-2
4	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
5	Нарушение педагогической этики	Да		-2

повышения квалификации педагогов ДОО.

К п.17. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в СМИ, сопровождение педагогов.

К п.18. Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

3.4. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня посещаемости (согласно табеля посещения)	Да		2
2	Реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ по результатам рекомендаций улусного ПМПК	Да		2
3	Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей		Нет	2
4	Внедрение новых методик коррекционной работы			
5	Наличие методической работы (показ открытых мероприятий, выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района)	Да		2
6	Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции)	Да		2
7	Развитие творческих способностей воспитанников и педагога (участие в соревнованиях, конкурсах, выставках, фестивале и т.д.) - на уровне ДОО; - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		1 2 3 4
8	Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов)	Да		2
9	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		2
10	Наличие сайта и работа с ним	Да		2
11	Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы	Да		2
12	Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОО (разработка и проведение консультаций, мастер классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете, метод. час, взаимопосещение)	Да		2
13	Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату)	Да		2
14	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений)	Да		2
15	Высокое качество выполнения образовательной программы	Да		2

16	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		2
17	Наличие публикаций в СМИ	Да		1
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)	Да		1

Примечание:

К п.1. Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)- аналитическая справка мониторинга посещаемости детей за отчетный месяц.

К п. 2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (использование различных форм и методов, обеспечивающих сохранение здоровья детей, соблюдение СанПин)- органичное сочетание воспитательно-образовательного процесса с сохранением и укреплением здоровья детей.

К п.3. Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей.

К.п.4. Внедрение новых методик коррекционной работы.

К п.5. Наличие методической работы (показ открытых мероприятий, выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района).

К п. 6. Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции).

К п. 7. Развитие творческих способностей воспитанников и педагога (участие в соревнованиях, конкурсах, выставках, фестивале и т.д.) на уровне: ДОО, муниципальный, региональный, федеральный.

К п. 8. Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов).

К п.9. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.

К п. 10. Наличие сайта и работа с ним- своевременное обновление информации.

К п. 11. Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы.

К п. 12. Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОО (разработка и проведение консультаций, мастер классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете, метод. час, взаимопосещение).

К п.13. Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату).

К п.14. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений).

К п. 15. Высокое качество выполнения образовательной программы.

К п. 16. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода.

К п. 17. Наличие публикаций в СМИ.

К п. 18. Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Невыполнение образовательной программы (по итогам контроля)	Да	-2	
4	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
5	Нарушение педагогической этики	Да	-2	

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.5. Критерии материального стимулирования музыкального руководителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня посещаемости (согласно табеля посещения)	Да		2
2	Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей		Нет	2
3	Соблюдение сан - эпидем режима (соблюдение длительности образовательной деятельности, освещение, проветривание, кварцевание и т.п.)	Да		2
4	Наличие методической работы (показ открытых воспитательных мероприятий, выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района)	Да		2
5	Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции)	Да		2
6	Участие педагога и детей в конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, акциях, фестивале и т.д. - на уровне ДОО; - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		1 2 3 4
7	Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов, картотек)	Да		2
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		2
9	Наличие сайта и работа с ним	Да		2
10	Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы	Да		2
11	Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату)	Да		2
12	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений)	Да		2
13	Высокое качество выполнения образовательной программы	Да		2
14	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		2
15	Наличие публикаций в СМИ	Да		1
16	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объёма работы (нагрузки)	Да		1

Примечание:

- К п.1. Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)- аналитическая справка мониторинга посещаемости детей за отчетный месяц.
- К п. 2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (использование различных форм и методов, обеспечивающих сохранение здоровья детей, соблюдение СанПин)- органичное сочетание воспитательно-образовательного процесса с сохранением и укреплением здоровья детей.
- К п.3. Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- К п.4. Наличие методической работы (показ открытых воспитательных мероприятий, выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района).
- К п.5. Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции).
- К п. 6. Участие педагога и детей в конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, акциях, фестивале и т.д. на уровне: ДОО, муниципальном, региональном, федеральном.
- К. п. 7. Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов, картотек).
- К п.8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.
- К п.9. Наличие сайта и работа с ним – своевременное обновление информации.
- К п. 10. Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы.
- К п.11. Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату).
- К п. 12. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений).
- К п. 13. Высокое качество выполнения образовательной программы.
- К п. 14. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода.
- К п. 15. Наличие публикаций в СМИ.
- К п. 16. Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объёма работы (нагрузки).

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы	
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	До - 5	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	До - 2	
3	Невыполнение образовательной программы (по итогам контроля)	До - 5	
4	Нарушение норм техники безопасности	До - 2	

3.6. Критерии стимулирования инструктора по физкультуре

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Положительная динамика уровня посещаемости,	Да	2

	заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)			
2	Подготовка детей к участию в конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, акциях по пропаганде ЗОЖ	Да		2
3	Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей		Нет	2
4	Соблюдение сан - эпидем режима (соблюдение длительности образовательной деятельности, освещение, проветривание, кварцевание и т.п.)	Да		2
5	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
6	Наличие методической работы (проведение спортивных праздников, мероприятий, конкурсов, работа по пропаганде ЗОЖ использование инновационных оздоровительных методик, индивидуальная работа с детьми, выступление на педсоветах, РМО, выступление на уровне ДОО)	Да		2
7	Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции)	Да		2
8	Подготовка детей к участию в конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, акциях по пропаганде ЗОЖ. Развитие творческих способностей воспитанников и педагога (участие в соревнованиях, конкурсах) - на уровне ДОО; - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		1 2 3 4
9	Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов, нетрадиционного оборудования, картотек)	Да		2
10	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		2
11	Наличие сайта и работа с ним	Да		2
12	Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы	Да		2
13	Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату)	Да		2
14	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений)	Да		2
15	Высокое качество выполнения образовательной программы	Да		2
16	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		2
17	Наличие публикаций в СМИ	Да		1
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины при	Да		1

	увеличении объема работы (нагрузки)			
--	-------------------------------------	--	--	--

Примечание :

- К п.1. Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)- аналитическая справка мониторинга посещаемости детей за отчетный месяц.
- К п. 2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (использование различных форм и методов, обеспечивающих сохранение здоровья детей, соблюдение СанПин)- органичное сочетание воспитательно-образовательного процесса с сохранением и укреплением здоровья детей.
- К п.3. Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- К п. 4. Соблюдение сан - эпидем режима (соблюдение длительности образовательной деятельности, освещение, проветривание, кварцевание и т.п.).
- К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий
- К п. 6. Наличие методической работы (проведение спортивных праздников, мероприятий, конкурсов, работа по пропаганде ЗОЖ использование инновационных оздоровительных методик, индивидуальная работа с детьми, выступление на педсоветах, РМО, выступление на уровне ДОО).
- К п. 7. Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции).
- К п. 8. Подготовка детей к участию в конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, акциях по пропаганде ЗОЖ. Развитие творческих способностей воспитанников и педагога (участие в соревнованиях, конкурсах) на уровне: ДОО, муниципальный, региональный, федеральный.
- К п. 9. Обогащение предметно- развивающей среды -изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов, нетрадиционного оборудования, картотек.
- К п. 10. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.
- К п. 11. Наличие сайта и работа с ним – своевременное обновление информации.
- К п.12. Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы- семейный клуб .
- К п. 13. Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату).
- К п. 14. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений).
- К п.15. Высокое качество выполнения образовательной программы.
- К п. 16. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода.
- К п. 17. Наличие публикаций в СМИ.
- К п. 18. Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Невыполнение образовательной программы (по итогам контроля)	Да	-2	
4	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
5	Нарушение педагогической этики	Да	-2	

3.6. Критерии стимулирования учителя-логопеда

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня посещаемости	Да		2

	(согласно табеля посещения)			
2	Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей		Нет	2
3	Наличие методической работы (показ открытых мероприятий, выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района)	Да		2
4	Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции)	Да		2
5	Развитие творческих способностей воспитанников и педагога (участие в соревнованиях, конкурсах, выставках) - на уровне ДОО; - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		1 2 3 4
6	Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов)	Да		2
7	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		2
8	Наличие сайта и работа с ним	Да		2
9	Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы	Да		2
10	Консультирование родителей по вопросам коррекции речевых нарушений (по запросу родителей)	Да		2
11	Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОО (разработка и проведение консультаций, мастер классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете, методчас, взаимопосещение)	Да		2
12	Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату)	Да		2
13	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений)	Да		2
14	Высокое качество выполнения образовательной программы	Да		2
15	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		2
16	Наличие публикаций в СМИ	Да		1
17	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)	Да		1

Примечание :

К п.1. Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)- аналитическая справка мониторинга посещаемости детей за отчетный месяц.

К п. 2. Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей.

К п. 3. Наличие методической работы (показ открытых мероприятий, выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района).

К п. 4. Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с

документами, согласно должностной инструкции).

К п. 5. Развитие творческих способностей воспитанников и педагога (участие в соревнованиях, конкурсах, выставках).

К п. 6. Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов).

К п. 7. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе

К п. 8. Наличие сайта и работа с ним – своевременное обновление информации.

К п. 9. Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы.

К п. 10. Консультирование родителей по вопросам коррекции речевых нарушений (по запросу родителей).

К п. 11. Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОО (разработка и проведение консультаций, мастер классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете, методчас, взаимопосещение).

К п. 12. Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату).

К п. 13. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений).

К п. 14. Высокое качество выполнения образовательной программы.

К п. 15. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода.

К п. 16. Наличие публикаций в СМИ

К п. 17. Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Невыполнение образовательной программы (по итогам контроля)	Да	-2	
4	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
5	Нарушение педагогической этики	Да	-2	

3.8. Критерии материального стимулирования воспитателя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)	Да		2
2	Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей		Нет	2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы воспитателя (показ открытых воспитательных мероприятий,	Да		2

	выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района)			
5	Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции)	Да		2
6	Развитие творческих способностей воспитанников (Участие в соревнованиях, конкурсах, выставках) - на уровне ДОО; - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		1 2 3 4
7	Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов)	Да		2
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		2
9	Наличие сайта и работа с ним	Да		2
10	Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы	Да		2
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений и участков с учетом санитарных норм	Да		2
12	Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату)	Да		2
13	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений)	Да		2
14	Высокое качество выполнения образовательной программы	Да		2
15	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		2
16	Наличие публикаций в СМИ	Да		1
17	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)	Да		1
18	Отсутствие задолженности по внесению родительской платы за текущий месяц	Да		1

Примечание:

К п.1. Положительная динамика уровня посещаемости, заболеваемости воспитанников (согласно табеля посещения)- аналитическая справка мониторинга посещаемости детей за отчетный месяц.

К п. 2. Отсутствие замечаний по выполнению Инструкции по охране жизни и здоровья детей .

К п.3. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (использование различных форм и методов, обеспечивающих сохранение здоровья детей, соблюдение СанПин)- органичное сочетание воспитательно-образовательного процесса с сохранением и укреплением здоровья детей.

К п. 4. Наличие методической работы воспитателя (показ открытых воспитательных мероприятий, выступление на педсоветах, РМО на уровне ДОО, района).

К п. 5. Результативность образовательного процесса (отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции).

К п. 6. Развитие творческих способностей воспитанников (Участие в соревнованиях, конкурсах, выставках) на уровне: ДОО, муниципальном, региональном, федеральном.

- К п. 7. Обогащение предметно- развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий, оборудования, атрибутов).
- К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.
- К п. 9. Наличие сайта, своевременное обновление информации.
- К п. 10. Взаимодействие с родителями через новые нетрадиционные (креативные) творческие формы и методы.
- К п. 11. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений и участков с учетом санитарных норм.
- К п. 12. Самообразование (посещение мероприятий различного уровня, проверка плана самообразования на конкретную дату).
- К п. 13. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений).
- К п. 14. Высокое качество выполнения образовательной программы- усвоение детьми образовательной программы.
- К п.15. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода.
- К п. 16. Наличие публикаций в СМИ.
- К п. 17. Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки).
- К п. 18. Отсутствие задолженности по внесению родительской платы за текущий месяц.
- Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-2	
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2	
3	Наличие систематических пропусков воспитанников ДОО без уважительной причины	Да	-2	
4	Невыполнение образовательной программы (по итогам контроля)	Да	-2	
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2	
6	Нарушение педагогической этики	Да	-2	

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается правовым актом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

Проект правового акта об установлении размера выплат стимулирующего характера готовит отраслевой орган администрации округа в сфере образования.

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

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

организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.21. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДОО рассчитывается по формуле:

$HE = (Д \times Б) / М$, где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000

рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ДОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

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

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

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

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада «Ромашка»,
осуществляющего
образовательную деятельность на территории
Вадского муниципального округа Нижегородской
области

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

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Младших воспитателей	30
2. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной

нагрузки.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада «Ромашка»,
осуществляющего
образовательную деятельность на территории
Вадского муниципального округа Нижегородской
области

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители

		директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, 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, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на	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

	производстве	
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели 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
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

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

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

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

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

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

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

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам 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.

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

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