

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕН

Председатель профсоюзного комитета

Приказом заведующего МБДОУ

«Детский сад № 345»

№238 от «29» декабря 2023 г.

\_\_\_\_\_ (Т.Н.Вшивкина)

\_\_\_\_\_ (А.А.Парамонова)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## Положение

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 345» (далее МБДОУ)

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 345» (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в МБДОУ.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 43,52 Устава города Нижнего Новгорода администрации города Нижнего Новгорода, распоряжением Правительства Нижегородской области от 13.09.2022 № 1071-р «О мерах по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 12.10.2022 № 5517 «О принятии мер по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий города Нижнего Новгорода», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Нижнего Новгорода», постановления администрации города Нижнего Новгорода от 26.12.2023 № 9788 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202»

1.3. Оплата труда работников МБДОУ основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, данного Положения.

1.4. Оплата труда работника МБДОУ определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. 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.

Отраслевой (функциональный) орган администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации в отношении образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).».

## 2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя МБДОУ, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами МБДОУ по согласованию с представительным органом работников МБДОУ в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работников, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу и профессиональные стандарты, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников МБДОУ определяется с учетом следующих условий: показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников МБДОУ, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах»;

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в

месяце, а также в период каникул и в период отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;  
особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;  
дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом;  
правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;  
выплат стимулирующего и компенсационного характера.

#### 2.5. Руководитель МБДОУ:

устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;  
ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;  
несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ.

2.6. Расходы по оплате труда работников МБДОУ, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) соответствующей образовательной организации, включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда формируется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а так же с учетом средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ.

2.8. Фонд оплаты труда МБДОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$ФОТ = ФОТб + ФОТст.$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТб * S,$  где

S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МБДОУ за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. Штатное расписание МБДОУ ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих МБДОУ.

В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, в том числе, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов; при этом определение профессиональных квалификационных групп осуществляется на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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, а также в соответствии с профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и

социальной защиты РФ от 12 апреля 2017 г. № 351н, от 30 января 2023 г. № 53н.

2.12. Индексация заработной платы работников МБДОУ производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда библиотечных и других работников МБДОУ, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.14. Оплата труда руководителя МБДОУ определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

### 3. Должностной оклад (ставка заработной платы)

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением 1 к Положению.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и профессиональным стандартам и повышающего коэффициента по должности. По должностям педагогических работников и руководителей структурных подразделений предусматривается с применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$$Д(С) = (МО \times Кпкг) \times Кобр \times Ккат, \text{ где}$$

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО - минимальный оклад;

Кпкг – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

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).

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
---------------------	------------------------

Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

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

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года. 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.

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

3.10. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), при установлении должностных окладов применяется повышающий коэффициент, соответствующий уровню высшего образования - специалитет.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), 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 (ставке заработной платы).

4.2. В образовательных организациях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников. Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

-за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

-за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются в соответствии с п.4.9 настоящего Положения.

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

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

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

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте МБДОУ.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Педагогическим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
2. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям в дошкольных образовательных организациях за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.9. За специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах	до 25
1.2. За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении: обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20
1.3. За работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе на отделениях, в классах, группах: обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20

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, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда в организации.

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных

величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя образовательной организации по представлению заместителей руководителя.

5.3. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, почетных дипломов, спортивных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период;
- ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы.

К основным критериям оценки работы относятся:

- сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;
  - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
  - применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;
  - наличие работы с родителями;
  - эстетическое оформление закреплённых учебных помещений с учетом санитарных норм (приложение № 3).
- Иные критерии оценки работы устанавливаются локальным актом организации.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- за участие работника 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.);
- отсутствие нарушений техники безопасности;
- отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;
- отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения(приложение № 3).

5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу).

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
более 10 лет	15 %

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих, общеотраслевых профессий рабочих - в зависимости от общего стажа работы в данной организации;



для заместителей руководителя в зависимости от общего трудового стажа.

5.7. Работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, а также ведомственные награды иных федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный диплом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер», вне зависимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетное звание, а также имеющие нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

Надбавки за наличие званий для преподавателей, имеющих нагрузку по должности «концертмейстер», и для концертмейстеров, имеющих нагрузку по должности «преподаватель», устанавливаются только по основной должности.

5.8. При наличии у работника одновременно ученой степени и почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения, выплата стимулирующего характера осуществляется по одному (максимальному) основанию.

5.9. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), к юбилейным датам и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

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

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

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации по представлению заместителей руководителя в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

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

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

5.9.1. Основные показатели премирования:

Сохранение контингента обучающихся - выбытие по инициативе учащегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов к другому педагогу.

Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах,

профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением на уровне образовательной организации.

Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации образовательной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

Применение информационных технологий в образовательной деятельности - использование технических средств в образовательной деятельности.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

Проведение олимпиад, конкурсов творческих работ и другие формы организации воспитанников.

Повышение квалификации в течение периода премирования - прохождение курсовой подготовки.

Эстетическое оформление предметной среды групп, помещений МБДОУ с учетом санитарных норм.

Так же могут выплачиваться премии к юбилейным датам, к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя МБДОУ, по согласованию с выборным органом МБДОУ, за счет средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

5.10. Ежемесячная надбавка к заработной плате за счет бюджета города Нижнего Новгорода устанавливается отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в МБДОУ и имеющих стаж работы по специальности до 3 лет.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода устанавливается правовым актом администрации города Нижнего Новгорода.

5.11. Выплаты молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно устанавливаются за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования города Нижнего Новгорода 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).

## **6. Иные выплаты**

6.1. Работникам МБДОУ может быть выплачена материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. Материальная помощь выплачивается в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть сотрудника или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак работников МБДОУ, рождением ребенка у работников МБДОУ, юбилейным датам.

Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя МБДОУ на основании личного заявления работника и документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи, и не может превышать 10000 рублей.

В приказе на выплату материальной помощи работника Учреждения указывается ее размер.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя образовательной организации, на имя руководителя отраслевого (функционального) органа

администрации, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

6.6. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь руководителям образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, может выплачиваться в следующих случаях и размерах:

№	Основания для обращения	Размер
1	заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства	должностной оклад
2	утрата недвижимого имущества в результате пожара или чрезвычайной ситуации при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы	должностной оклад
3	смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство	5000 рублей
4	вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака	5000 рублей
5	рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей)	5000 рублей
6	достижение руководителем образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат при предоставлении копии паспорта гражданина Российской Федерации	должностной оклад

## 7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата педагогу дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

7.2. Тарификация педагогу дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

7.5. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов

управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

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

8.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается МБДОУ самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в образовательных организациях:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории - 0,1.

## **9. Рабочее время**

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ. Нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки

в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

9.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

9.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации работниками образовательной организации, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется образовательной организацией.

Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организациях 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.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя, а других работников, ведущих её помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.10. Привлечение отдельных работников МБДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников организации.

## 10. Оплата труда руководителя МБДОУ

10.1. Заработная плата руководителя МБДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы руководителя образовательной организации не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается представителем нанимателя (работодателем) в администрации города Нижнего Новгорода в следующих размерах.

№ п/п	Тип образовательной организации	Размер должностного оклада в рублях
1.	общеобразовательная организация	32 144
2.	организация дополнительного образования	27 198
3.	дошкольная образовательная организация	27 198
4.	организации дополнительного образования, подведомственные департаменту культуры администрации города Нижнего Новгорода	27 243

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13 июля 2017 года № 3343.

10.5. Для руководителей организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.10 раздела 4 настоящего Положения, а также дополнительных оснований для установления выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За наличие в организации групп компенсирующей направленности	4 и менее групп	10 %
	свыше 4 групп	15 %
За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	наличие	20%

10.6. Руководителям образовательных организаций предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа руководителем аппарата главы города администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

10.7. Руководителям образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также ведомственные награды, установленные федеральными органами исполнительной власти в сфере образования	наличие	10%
2.	Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет):	от 1 до 5 лет	5%
		от 5 до 10 лет	10%
		от 10 и более лет	15%
3.	Выполнение муниципального задания:	до 95%	не устанавливается

		от 95 до 100%	25%
		свыше 100%	30%
4.	Предписания надзорных органов, обоснованные жалобы	отсутствие	10%
5.	Обеспечение удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников образовательных организаций не менее 20%	наличие	2%
6.	Оценка эффективности использования муниципального имущества в соответствии с Положением об определении оценки эффективности использования муниципального имущества муниципальными учреждениями города Нижнего Новгорода, утвержденным решением городской Думы города Нижнего Новгорода от 26.02.2020 № 30	до 1 балла	не устанавливается
		от 1,1 до 3,49 баллов	2%
		от 3,5 до 3,99 баллов	5%
		от 4 до 5 баллов	10%
7.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
7.1.	Количество воспитанников в автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций	до 80	3%
		от 81 до 180	5%
		от 181 до 280	10%
		от 281 до 380	15%
		от 381 до 480	20%
		от 481	25%
8.	Для руководителей автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций		
8.1.	реализация программ дополнительного образования	до 2	5%
		3 и более	10%
8.2.	реализация социокультурных проектов (социальных проектов)	наличие	5%
8.3.	организация работы по функционированию консультационных центров для родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования	наличие	10%
8.4.	организация работы в двух и более зданиях	в 2	20%
		3 и более	30%
8.5.	организация работы городского/районного ресурсного центра, созданного на базе автономной или бюджетной дошкольной образовательной организации на основании решения Учредителя	наличие	5 %
8.6.	организация деятельности структурных подразделений, обеспечивающих осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности	наличие одного структурного подразделения	10 %

	реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся и иных, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации, структурных	наличие двух и более структурных подразделений	15 %
8.7.	Организация работы в зданиях-новостройках	наличие	50%
9.	Присужденная ученая степень: Кандидат наук Доктор наук	Наличие	20%
		наличие	30%
10.	Наличие у образовательной организации статуса: Федеральная инновационная площадка Участник Федеральной инновационной площадки  Региональная инновационная площадка Стажерская площадка и/или пилотная площадка на базе ГБОУ ДПО НИРО	Наличие	15%
		наличие	10%
		Наличие	5%
		Наличие	5%

\* Под новостройкой понимается здание, получившее разрешение на ввод объекта капитального строительства в эксплуатацию и закрепленное собственником имущества в установленном порядке в течение полугода с момента его государственной регистрации или со дня заключения договора безвозмездного пользования.

10.8. Руководителям МБДОУ вновь назначенным в соответствующую действующую организацию устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3, 4 пункта 10.7 настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенным руководителям устанавливаются в порядке, предусмотренном п.10.6 настоящего Положения, с даты назначения на должность руководителя образовательной организации до завершения текущего полугодия.

Руководителям МБДОУ вновь введенным в эксплуатацию (открытым после длительного перерыва в работе более 6 месяцев) стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из проектных данных.

10.9. При назначении на должность руководителя образовательной организации здание которой не получило разрешение на ввод объекта в эксплуатацию, выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 4 пункта 10.7 настоящего Положения.

10.10. Руководителям МБДОУ устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в следующих размерах:

для руководителей дошкольных МБДОУ:

Количество воспитанников в образовательной организации	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 80	до 12 000	не устанавливается
	12 001 – 20 000	3
	20 001 – 35 000	3,5
	35 001 – 65 000	4
	65 001 и более	5



от 81 до 180	до 15 000	не устанавливается
	15 001 – 35 000	3
	35 001 – 65 000	3,5
	65 001 – 115 000	4
	115 000 – 200 000	4,5
	200 001 и более	5
от 181 до 280	до 30 000	не устанавливается
	30 001 – 50 000	2
	50 001 – 110 000	3
	110 001 – 200 000	3,5
	200 001 – 250 000	4
	250 001 – 350 000	4,5
	350 001 и более	5
281 и более	до 40 000	не устанавливается
	40 001 – 80 000	2
	80 001 – 100 000	2,5
	100 001 – 200 000	3
	200 001 – 280 000	3,5
	280 001 – 350 000	4
	350 001 – 450 000	4,5
	450 001 и более	5

\* совокупный доход за отчетный квартал, полученный за счет организации платных дополнительных образовательных услуг;

10.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для каждого руководителя образовательной организации на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности организации за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия.

10.12. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются руководителем организации исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

10.13. Руководителям МБДОУ могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- за участие в реализации городской программы развития образования;
- по результатам работы организации или системы образования города (района);
- по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя отраслевого(функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

10.14. В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, премирование осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

## Минимальные оклады по пкг для работников Образовательных организаций

### 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <u>&lt;*&gt;</u> , руб.	Минимальный оклад <u>&lt;***&gt;</u> , руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4371	4927	5029

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

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».

### 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 <u>&lt;*&gt;</u> , руб.	Минимальный оклад <u>&lt;***&gt;</u> , руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4673	5264	5374
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4931	5555	5668

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

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».

Должности работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала.

Наименование должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	4 371	4 927	5 029

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

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»

### 3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Мин. оклад по должностям «учитель», «преподаватель», «педагог» организаций группы <1>, руб.	Мин. оклад по должностям пед. раб-в за искл. должностей «учитель», «преподаватель», «педагог» группа <1> за искл. <2>, руб.	Мин. оклад по должности «воспитатель», «старший воспитатель» для организаций группы <2>, руб.	Мин. оклад пед. раб-в организаций дополнительного образования <3>, руб.	Мин. оклад пед. раб-в дошкольных образовательных организаций <4>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		9616		12188	13683
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	13040	10 681		13541	15205
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	13691	11216	11315	14219	15996
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-	1,22	14342	11 750		14897	16726

организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)						
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Примечание:

<1> Муниципальные общеобразовательные организации (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием «кадетская школа» с наличием интерната, «кадетский корпус» с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад», общеобразовательные организации со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательные организации со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением», а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<2> Муниципальные общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательные организации со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

<3> Муниципальные организации дополнительного образования города Нижнего Новгорода.

<4> Дошкольные образовательные организации города Нижнего Новгорода, дошкольные группы при общеобразовательных организациях и общеобразовательные организации.

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников». Минимальный оклад: 9616 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	11732

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	7236	8152	8322
2 квалификационный уровень	1,04	7537	8492	8668
3 квалификационный уровень	1,09	7839	8832	9016

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Размер минимального оклада первого уровня: 6366рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6366
2 квалификационный уровень	1,08	6 875

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6 919рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7057
2 квалификационный уровень	1,04	7196
3 квалификационный уровень	1,11	7680
4 квалификационный уровень	1,17	8095
5 квалификационный уровень	1,26	8718

7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Размер минимального оклада третьего уровня: 8303 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	8303
2 квалификационный уровень	1,20	9964
3 квалификационный уровень	1,40	11624
4 квалификационный уровень	1,55	12870
5 квалификационный уровень	1,67	13866

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

Размер минимального оклада четвертого уровня: 16542рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	16542
2 квалификационный уровень	1,1	18196
3 квалификационный уровень	1,25	20678

9. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Размер минимальной ставки заработной платы: 5095руб.

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

10. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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

11. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5095 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

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБДОУ

## **Типовое положение о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций**

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций (далее - Комиссия) создается на основании приказа руководителя структурного (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя в отношении соответствующей образовательной организации (далее - представитель учредителя).

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций и соответственно выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций города Нижнего Новгорода.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

### **2. Состав и полномочия Комиссии**

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии:

2.1.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом представителя учредителя.

2.2. Председатель комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь Комиссии:

2.4.1. Обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии.

2.4.2. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.4.3. Принимает отчеты от организации, проводит анализ отчетов и знакомит с ними членов Комиссии.

Отчеты от организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, принимаются секретарем от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода.

2.4.4. Готовит проект решения Комиссии на основании отчетов от организаций/отчетов от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода и мотивированного мнения членов Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся не реже чем раз в полгода. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).

2.6. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Если за решение Комиссии проголосовала ровно половина членов Комиссии, то решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.8.1. Рассматривает представленные организациями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности организации.

2.8.2. Привлекает к участию в заседаниях Комиссии руководителей организаций, а также представителей органов государственного-общественного управления образованием.

2.8.3. Оценивает показатели деятельности муниципальных образовательных организаций.

2.9. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.9.1. Запрашивать у руководителей организаций необходимую для ее деятельности информацию.

2.9.2. Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

### **3. Порядок работы Комиссии**

3.1. Секретарь Комиссии принимает на рассмотрение отчеты от организаций/отчеты от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций по видам надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, не позднее 7 рабочих дней до начала полугодия, в котором устанавливаются выплаты.

Отчеты от организаций о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций по видам надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, не позднее одного месяца до начала полугодия, в котором устанавливаются выплаты, направляются в территориальные органы администрации города Нижнего Новгорода.

Типовая форма отчета образовательной организации определяется приказом отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

3.2. Члены Комиссии рассматривают отчеты и проект решения Комиссии, после чего при наличии замечаний к проекту не позднее 2 рабочих дней до даты заседания Комиссии направляют секретарю Комиссии замечание на проект решения.

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности организаций за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии.

3.4. Решение Комиссии является основанием для издания приказа руководителя аппарата главы города администрации города Нижнего Новгорода, наделенного правами

работодателя, об установлении руководителям муниципальных образовательных организаций выплат компенсационного и стимулирующего характера на очередное полугодие.

3.5. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законом порядке.

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
МБДОУ

### Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный средний балл – 3-5

№ п/п	Критерии	Расчет	Размер
1.	Разработка индивидуальных маршрутов и коррекционно-развивающих программ для детей с ОВЗ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• индивидуальный маршрут – 2</li> <li>• программа - 3</li> </ul> Кол-во: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 ИОМ/программ – 3</li> <li>• 3 и более ИОМ/программ – 4</li> <li>• сопровождение - до 5</li> </ul>	До 100%
2.	Работа с детьми группы риска/находящимися под наблюдением	Наличие в плане индивидуальной работы с детьми группы риска – 1-3 Кол-во воспитанников группы риска: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 – 2</li> <li>• 3-4 – 3</li> <li>• более 5 – 4</li> </ul>	До 100%
3.	Работа с детьми и родителями из социально неблагополучных семей	Наличие плана работы – 3	До 100%
4.	Реализация взаимодействия с родителями	Программа социального партнерства с родителями - 2 Кол-во мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 – 2</li> <li>• 3 и более – 3</li> </ul> Охват участников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-25 чел. – 2</li> <li>• 26-50 чел. – 3</li> <li>• Более 50 чел. - 4</li> </ul>	До 100%
5.	Участие в комиссиях, экспертных группах, жюри конкурсов	Уровень: <ul style="list-style-type: none"> <li>• городской – 4</li> <li>• районный – 3</li> <li>• МБДОУ – 2</li> </ul> Количество мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 – 2</li> <li>• 3 и более - 3</li> </ul>	До 100%
6.	Наличие публикаций в сетевых	Кол-во публикаций:	До 100%

	педагогических сообществах, сборниках и журналах	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 – 2</li> <li>• 3 и более – 3</li> </ul>	
7.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и пр.	<p>Уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• международный, всероссийский, региональный – 2 (max 10)</li> <li>• МБДОУ – 3</li> <li>• городской, районный – 5</li> </ul> <p>Количество:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 – 2</li> <li>• 3 и более – 3</li> </ul>	До 100%
8.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах	<p>Участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• за участие одного ребенка – 1 (max 10)</li> </ul> <p>Уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• региональный – 4</li> <li>• городской – 3</li> <li>• районный – 2</li> <li>• МБДОУ – 1</li> </ul> <p>Кол-во мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 – 2</li> <li>• 3 и более – 3</li> </ul>	До 100%
9.	Участие в методических мероприятиях (семинарах, тренингах, лекциях, круглых столах, на педсоветах, оперативных совещаниях, РМО, журнал взаимодействия, консультации)	<p>Уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• всероссийский - 5</li> <li>• региональный – 4</li> <li>• городской – 3</li> <li>• районный – 2</li> <li>• МБДОУ - 1</li> </ul> <p>Кол-во мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2 – 2</li> <li>• 3 -4 – 3</li> <li>• более 4 - 4</li> </ul>	До 100%
10.	Разработка методических материалов в рамках реализации ООП	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конспект занятия, сценарий (досуга, праздника)<sup>1</sup>, методическое пособие, методические рекомендации – 2</li> <li>• Пед. проект, электронный образовательный ресурс – 3</li> <li>• тематическая папка, информационный бюллетень - 1</li> </ul>	До 100%
11.	Самообразование – участие в мероприятиях (семинарах, круглых столах, вебинарах, тестах и пр.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие и выполнение плана по самообразованию – 1-3</li> <li>• Наличие свидетельства/удостоверения по участию в онлайн – мероприятиях по теме самообразования (не более 10) – 2</li> </ul>	До 100%

<sup>1</sup> Не более 3-х

12.	Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 72 часов)	Самостоятельное повышение квалификации - 3	До 100%
13.	Личный вклад в организацию досуговой деятельности детей (развлечения, праздники, соревнования, дни здоровья и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изготовление костюмов, оформление муз. /физ. залов – до 3</li> <li>• главные роли и ведущая в своей группе – до 3</li> <li>• главные роли и ведущая в другой группе – до 5</li> <li>• второстепенные роли в других группах – до 3</li> </ul> <p>Кол-во (главные роли и ведущая в другой группе):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 2 групп – 3</li> <li>• до 4 групп - 5</li> </ul> <p>Кол-во (второстепенные роли в других группах):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 2 групп – 2</li> <li>• до 4 групп – 4</li> </ul> <p>Организация (количество):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-3 - 1</li> <li>• 4 и более - 2</li> </ul>	До 100%
14.	Участие в общественных мероприятиях МБДОУ за отчетный период, не связанных с функциональными обязанностями	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ремонт (силами сотрудников – 5, силами родителей - 3)</li> <li>• Субботник, озеленение, благоустройство общественной территории – 4</li> </ul>	До 100%
15.	Посещаемость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90-100% (ясли – более 80%) – 10</li> <li>• 80-89% (ясли – 70-89%) – 7</li> <li>• 70-79% (ясли – 60-69%) – 5</li> <li>• менее 70% (ясли – менее 60%) – 0</li> </ul>	До 100%
16.	Разработка, обновление и изготовление игрового, дидактического материала (в т.ч. интерактивного)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2шт. – 3</li> <li>• 3-4 шт. – 4</li> <li>• 5 шт. – 5</li> </ul>	До 100%
17.	Наставничество (осуществление методической помощи педагогическим работникам с опытом до 3 лет)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие плана работы, его выполнение – до 2</li> <li>• Проведение открытых мероприятий – 3</li> </ul>	До 100%
18.	Сопровождение самостоятельной деятельности детей	Организация уголков в группах – 3	До 100%

19.	Проведение диагностических исследований	Диагностическое исследование: 1-4 группы – 4 5-8 групп – 5 Индивидуальная диагностика 1-3 чел. – 2 4-5 чел. – 3 более 5 чел. – 4	До 100%
-----	-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

### Надбавка за качество

#### Максимальный средний балл – 3-5

№ п/п	Критерии	Расчет	Размер
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	Отсутствие замечаний по выполнению инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма, нарушений техники безопасности, создание безопасного образовательного пространства – до 3	До 100%
2.	Выполнение санитарно-гигиенических норм и требований	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе (режим дня, прием пищи, проветривание, кварцевания, личная гигиена детей) – до 3	До 100%
3.	Организация физкультурно-оздоровительной работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Соблюдение режима дня – до 3</li> <li>▪ Соблюдение двигательного режима – до 3</li> <li>▪ Просветительская работа по профилактике заболеваний, разработка рекомендаций по здоровью сбережению воспитанников – до 3</li> <li>▪ Единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки – 1</li> <li>▪ Наличие программы или плана физкультурно-оздоровительной работы – 2</li> <li>▪ Физкультурно-оздоровительная работа обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы – 3</li> </ul>	До 100%
4.	Использование здоровьесберегающих технологий в работе с детьми	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включение здоровьесберегающих технологий в работу с детьми с целью сохранения и укрепления здоровья воспитанников – до 2</li> <li>▪ Разработка и использование</li> </ul>	До 100%

		авторских методик для укрепления здоровья воспитанников – 3-5	
5.	Организация деятельности с детьми с ослабленным здоровьем	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Наличие и выполнение плана работы с ЧБД – до 3</li> </ul>	До 100%
6.	Качество планов работы с детьми группы риска	До 5	До 100%
7.	Качество проведения методических мероприятий (тренинги, лекции, семинары, родит. собрания и пр.) с участниками образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ методических мероприятий – до 4</li> <li>▪ родит. собраний – до 3</li> </ul>	До 100%
8.	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и пр.	<p>Результативность участия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ победитель/призер – 5</li> <li>▪ лауреат/дипломат – 4</li> <li>▪ участник – 3</li> </ul>	До 100%
9.	Результативность участия в конкурсах, соревнованиях детей	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Победитель/призер – 5</li> <li>▪ Лауреат – 4</li> <li>▪ Участник - 3</li> </ul>	До 100%
10.	Качество методических материалов в рамках реализации ООП	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Конспект занятия, сценарий (досуга, праздника)<sup>2</sup> – 2</li> <li>▪ Пед. проект – 3</li> </ul>	До 100%
11.	Качество обновления и пополнения игрового, дидактического материала (в т.ч. интерактивных игр)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ До 5 (оценивается качество содержания)</li> </ul>	До 100%
12.	Создание и поддержание благоприятного психологического климата (уровень культуры общения с воспитанниками, родителями, сотрудниками)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Уровень личностно-ориентированного общения с детьми (уровень культуры, способы, тактика общения, отсутствие авторитарных методов) – до 3</li> <li>▪ Уровень культуры общения с родителями и сотрудниками – до 3</li> </ul>	До 100%
13.	Участие в исследовательской, проектной, опытно-экспериментальной работе	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Обобщение опыта – 2</li> <li>▪ Создание инновационного продукта – 5</li> </ul>	До 100%
14.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями (за исключением	<p>Наличие и проведение – до 3</p> <p>Разнообразие форм</p>	До 100%

<sup>2</sup> Не более 3-х

	родительских собраний)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ до 2 форм – 1</li> <li>▪ 3 и более - 2</li> </ul>	
15.	Отсутствие жалоб и конфликтов с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Отсутствие жалоб, наличие отзывов– 1 б.</li> <li>▪ Жалоба, конфликты – минус 5 б.</li> </ul>	До 100%
16.	Удовлетворенность родителей качеством образования (по итогам анкетирования)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ менее 80 – 0</li> <li>▪ 80-89% – 1</li> <li>▪ 90 и выше – 2</li> </ul>	До 100%
17.	Наличие документации в соответствии с современными требованиями и стандартами (перспективно-календарное планирование, мониторинг)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Соответствует полностью – 2</li> <li>▪ Есть рекомендации – 1</li> </ul>	До 100%
18.	Организация развлечений, праздников, соревнований, дней здоровья и других мероприятий с воспитанниками	Качество организации и проведения – до 3	До 100%
19.	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	<p>Уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Мин. образования РФ – 5</li> <li>▪ МОНО – 4</li> <li>▪ Департамент образования – 3</li> <li>▪ Управ-е образов. Моск. р-на - 2</li> <li>▪ МБДОУ – 1</li> </ul> <p>Кол-во:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 – 2</li> <li>▪ 3 и более – 3</li> </ul>	До 100%
20.	Качество организации уголков в группах	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ До 5 (оценивается качество содержания)</li> </ul>	До 100%
21.	Качество взаимодействия с педагогами	Качество и актуальность рекомендаций в журнале взаимодействия – 1	До 100%

### Премии

№ п/п	Критерии	Расчет	Размер
1.	Сохранение контингента воспитанников	75% - 3 балла 76-89% - 4 балла 90-100% - 5 баллов	Исчисляется в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Максимальным
2.	Модернизация образовательного процесса: использование современных образовательных технологий	использование – 5 баллов	



3.	Наличие методической работы: участие в педагогических конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах, РМО, руководство творческими группами на уровне МБДОУ  ▪ распространение профессионального опыта	уровень МБДОУ – 1 балл район – 2 балла город – 3 балла область – 4 балла РФ – 5 баллов	размером не ограничены
4.	Наличие среди воспитанников призеров, победителей соревнований и конкурсов	уровень МБДОУ – 1 балл район – 2 балла город – 3 балла область – 4 балла РФ – 5 баллов	
5.	Наличие аналитической работы:  ▪ обобщение педагогического опыта ▪ дифференцированный подход к организации образовательного процесса	наличие аналитической работы в полном объеме – 5 баллов по одному из показателей – 2,5 балла	
6.	Применение ИКТ в образовательном процессе	низкий ур-нь – 0-1,25 балла средний ур-нь – 1,26-2,5 балла достаточный ур-нь – 2,6-3,5 балла высокий ур-нь – 3,6-5,0 балла	
7.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	участие – 5 баллов	
8.	Наличие работы с родителями:  ▪ эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу	низкий ур-нь – 0-1,25 балла средний ур-нь – 1,26-2,5 балла достаточный ур-нь – 2,6-3,5 балла высокий ур-нь – 3,6-5,0 балла	
9.	Прохождение курсовой подготовки	самостоятельное прохождение – 5 баллов	
10.	Эстетическое оформление помещений группы, прогулочных веранд с учетом санитарных норм	низкий ур-нь – 0-1,25 балла  средний ур-нь – 1,26-2,5 балла	

		достаточный ур-нь – 2,6-3,5 балла высокий ур-нь – 3,6- 5,0 балла	
11.	Результативность работы по организации ПДОУ, новым проектам, руководство проектами и др.	низкий ур-нь – 0- 1,25 балла  средний ур-нь – 1,26-2,5 балла достаточный ур-нь – 2,6-3,5 балла высокий ур-нь – 3,6- 5,0 балла	

- К юбилейным датам
- К профессиональным, государственным и общегородским праздникам.
- По итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года.

Премии максимальным размером не ограничены.