

Ярославская область Гаврилов-Ямский муниципальный район  
муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №6 «Ленок»  
(МДОУ №6 «Ленок»)

**ПРИКАЗ**  
**16.03.2023**

**№ 14 ОД**

**Об утверждении Положения о системе  
оплаты труда работников МДОУ №6  
«Ленок»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ярославской области от 15 декабря 2021 г. №88-з «Об областном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов», в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района, руководствуясь статьей 26 Устава Гаврилов-Ямского муниципального района Ярославской области, во исполнение Постановления Правительства Ярославской области от 06.03.2023 г. №173-п «О внесении изменений в постановление Правительства области от 17.12.2019 №903-п» и Постановления Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 07.02.2022 № 93 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального района»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить изменения в раздел «Методика расчета должностных окладов работников МДОУ №6 «Ленок» Положения о системе оплаты труда работников МДОУ №6 «Ленок» с 16.03.2023 г. согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить раздел «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МДОУ №6 «Ленок» Положения о системе оплаты труда работников МДОУ №6 «Ленок» с 16.03.2023 г. согласно приложению 2 к настоящему приказу.
3. Признать утратившими силу приказ от 09.01.2023 г. №2 ОД « Об утверждении изменений Положения о системе оплаты труда работников МДОУ №6 «Ленок» и внесенный им изменения в Положение о системе оплаты труда работников в редакции от 09.01.2023 г.
4. Внести соответствующие изменения в штатное расписание и утвердить его в редакции на 16.03.2023 г. в соответствии с приложением 3 к настоящему приказу.
5. Внести соответствующие изменения в трудовые договоры с работниками МДОУ №6 «Ленок».
6. Приказ вступает в силу с 16.03.2023 г.

Заведующий  /Торунцова Э.В./

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОУ №6 «ЛЕНОК»**

### 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МДОУ №6 «Ленок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение распространяется на работников МДОУ №6 «Ленок» (далее – учреждение).

1.3. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОР) работников МДОУ №6 «Ленок», порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

СОР работников МДОУ №6 «Ленок» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также Положением.

1.4. Основными целями формирования СОР работников МДОУ №6 «Ленок»:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в МДОУ №6 «Ленок» высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении МДОУ №6 «Ленок».

1.5. Основными задачами формирования СОР работников МДОУ №6 «Ленок» являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в МДОУ №6 «Ленок» молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.6. Формирование СОР работников образовательных учреждений базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников учреждения;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждения (Приложение 3), утверждаемой приказом заведующего МДОУ №6 «Ленок», самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер

материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания - для бюджетных учреждений.

1.8. Учреждение утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Управление образования Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района (далее – Управление).

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения 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.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание образовательных учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения.

## 2. СОТ работников учреждения

### 2.1. СОТ учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/ размер надбавок к должностному окладу, процентов
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10 %
2.	Педагогические и руководящие работники,	15 %

1	2	3
	имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20 %
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	в случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
5.	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат	20 %
6.	Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, занимающие должность:	
	- врача	20000 руб.
	- среднего медицинского персонала	7000 руб.
	право на выплату имеют медицинские работники образовательных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала. Размер выплаты устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка	
7.	Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании

\* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований

для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечания:

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя определяются нормативными актами Управления образованием Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района и отражаются в трудовом договоре.

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам устанавливаются локальным актом учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель и / или старший воспитатель и старшая медицинская сестра образовательного учреждения представляют в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными учреждением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании приказа департамента, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

Кроме вышечисленных выплат учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение персональных и коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены 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».

2.2. Объем средств на оплату труда работников бюджетного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые законодательными актами Ярославской области.

2.3. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала учреждения должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы остальных работников муниципальных учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений Гаврилов-Ямского муниципального района и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

2.5. Педагогическим работникам учреждения, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

Под малыми городами понимаются города с численностью населения до 25 тысяч человек.

Единовременное пособие выплачивается педагогическим работникам муниципальных учреждений Гаврилов-Ямского муниципального района за счет средств областного бюджета, предусмотренных учреждениям в виде целевой субсидии на иные цели, муниципальных образовательных учреждений - в соответствии с постановлением Правительства области от 26.12.2013 № 1741-п «О Порядке предоставления и расходования субвенции на организацию образовательного процесса в общеобразовательных организациях и признании утратившими силу и частично утратившими силу отдельных постановлений Правительства области».

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

Перечень  
выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей  
работника образовательного учреждения

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1	Выплаты за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	до 25
2	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 20
3	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
4	Иные выплаты	размеры доплат определяются учреждением

ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МДОУ №6 «ЛЕНОК»

1. Общие положения

- 1.1. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам учреждения.
- 1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников учреждения к качественному результативному труду и развитию их творческой активности и инициативы.
- 1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок к должностному окладу, вознаграждений и премий в процентном отношении от 1% до 100% или фиксированной суммой.
- 1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения в порядке, установленном локальным актом учреждения.
- 1.5. Установленный учреждением порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления учреждением.

2. Условия назначения выплат работникам учреждения

**2.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:**

- 2.1.1. Достижение высоких показателей результативности:
- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
  - в сохранении контингента обучающихся и воспитанников.
- 2.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.
- 2.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).
- 2.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней.
- 2.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).
- 2.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.
- 2.1.7. Участие в методической работе:
- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
  - осуществление руководства проблемными, творческими группами;
  - проведение открытых занятий, мастер-классов;
  - обобщение передового педагогического опыта;
  - в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района Ярославской области;
  - выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
- 2.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации образовательного учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.
- 2.1.9. Единовременные поощрительные выплаты к праздникам и юбилейным датам.

2.1.10 По итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);

2.1.11. Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

## **2.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:**

2.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
- в сохранении контингента обучающихся и воспитанников.

2.2.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

2.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района Ярославской области.

2.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

2.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

2.2.6. Наличие в учреждении действующего органа государственно-общественного управления.

2.2.7. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.

2.2.8. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

2.2.9. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных, региональных, муниципальных проектов, проведение массовых мероприятий и др.).

2.2.10. Проведение консультаций для родителей (лиц, их заменяющих), дети которых не посещают дошкольные образовательные учреждения (для администрации дошкольных образовательных учреждений и школ, имеющих дошкольные группы).

2.2.11. Предоставление учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

2.2.12. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.2.13. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

2.2.14. Эффективное управление учреждением. Эффективность управления учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых органами, осуществляющими управление в сфере образования, для каждого типа образовательного учреждения.

2.2.15. Единовременные поощрительные выплаты к парадникам и юбилейным датам.

2.2.16. Иные основания, установленные локальным актом образовательного учреждения.

2.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

2.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

2.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

2.3.4. Единовременные поощрительные выплаты к парадникам и юбилейным датам;

2.3.5. Выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.3.6. Иные основания, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

**2.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников учреждения может осуществляться:**

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;
- единовременные поощрительные выплаты к парадникам и юбилейным датам;
- за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- по иным основаниям, предусмотренным локальными актами образовательного учреждения.

**2.6. Единовременное премирование (вознаграждение) руководителя учреждения может осуществляться:**

- по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год;
- качественное проведение капитального ремонта (строительства, реконструкции);
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за качественное проведение разовых мероприятий в масштабе района, города или области;
- единовременные поощрительные выплаты к парадникам и юбилейным датам;
- за выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

При определении конкретного размера премии работникам образовательных учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

**3. Порядок назначения выплат работникам учреждения.**

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются локальным актом учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета или иного общественного органа самоуправления учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в профсоюзный комитет или иной общественный орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными учреждением (приложение 4).

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения производятся на основании приказа органа, осуществляющего управление в сфере образования, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

МЕТОДИКА  
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МДОУ №6 «ЛЕНОК»

1. Размер базового оклада

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников учреждения.

Размер базового оклада для категории работников «руководящие работники образовательного учреждения» составляет 6095 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники образовательного учреждения, реализующих программу общего образования» составляет 6739 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники, работающие в дошкольных группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 7581 рубль.

Размер базового оклада для категории работников «медицинские работники образовательного учреждения» составляет 6104 рубля.

Размер базового оклада для остальных категорий работников образовательного учреждения составляет 5540 рублей.

2. Схема расчета должностных окладов руководящих работников образовательного учреждения

Основным критерием для определения размеров должностного оклада руководителя образовательного учреждения являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей деятельности учреждений.

К объёмным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом Управления.

Коэффициенты:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее – группа) (1,88 – 3,33);
- коэффициент занимаемой должности (0,6 – 1,0);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 – 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 – 0,5).

Коэффициент группы (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Коэффициент занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
------------------------------------	---------------------------------------------------------

1	2
Руководитель (директор, заведующий)	1,0
Первый заместитель руководителя (первый заместитель директора, заведующего)	0,9
Заместитель руководителя (заместитель директора, заведующего)	0,8

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Должностные оклады руководящих работников образовательных учреждений, за исключением руководящих работников образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, с учетом коэффициентов ( $5296 \times (Кгр \times Кд + Кс)$ )

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель (директор, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	18695	15782	12869	11016
- от 5 лет и более	21872	18960	16047	14193
Первый заместитель руководителя (первый заместитель директора, заведующего), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	16931	14310	11688	10020
- от 5 лет и более	20109	17487	14866	13198
Заместитель руководителя (заместитель директора, заведующего), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	15168	12838	10507	9024
- от 5 лет и более	18345	16015	13685	12202

Должностные оклады руководящих работников образовательных учреждений, реализующих программу общего образования или основную общеобразовательную программу дошкольного образования с учетом коэффициентов ( $5827 \times (Кгр \times Кд + Кс)$ )

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель (директор, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	20569	17364	14160	12120
- от 5 лет и более	24066	20861	17656	15616
Заместитель руководителя (заместитель директора, заведующего), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	16689	14125	11561	9929
- от 5 лет и более	20185	17621	15057	13425

### 3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 – 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 – 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 – 0,5).

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения определяется в соответствии с пунктом 6 настоящей Методики и устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (К<sub>о</sub>)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (К<sub>с</sub>)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (К<sub>кв</sub>)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
I	0,4
Высшая	0,8

\*При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается коэффициент 0,2

на срок два года:

- выпускникам государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;
- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

#### Коэффициент напряженности (Кн)

Наименование должности	Коэффициент напряженности
2	3
Учитель-логопед	0,25
Старший воспитатель (воспитатель)	0,2
Педагог-психолог	0,07
Педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,02

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад × (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн) + Едк\*)

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6
1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования				
1.1.	Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	12130	12888	13646
	- I квалификационную категорию		15162	15920	16678
	- высшую квалификационную категорию		18194	18953	19711
		среднее профессиональное	11372	12130	12888

		нальное			
	- I квалификационную категорию		14404	15162	15920
	- высшую квалификационную категорию		17436	18194	18953
1.2.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	10992	11751	12509
	- I квалификационную категорию		14025	14783	15541
	- высшую квалификационную категорию		17057	17815	18573
		среднее профессиональное	10234	10992	11751
	- I квалификационную категорию		13267	14025	14783
	- высшую квалификационную категорию		16299	17057	17815
1.3.	Старший методист (педагог дополнительного образования), методист, имеющий:	высшее профессиональное	10613	11372	12130
	- I квалификационную категорию		13646	14404	15162
	- высшую квалификационную категорию		16678	17436	18194
		среднее профессиональное	9855	10613	11372
	- I квалификационную категорию		12888	13646	14404
	- высшую квалификационную категорию		15920	16678	17436
1.4.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду, имеющий:	высшее профессиональное	9476	10234	10992
	- I квалификационную категорию		12509	13267	14025

категорию				
- высшую квалификационную категорию		15541	16299	17057
	среднее профессиональное	8718	9476	10234
- I квалификационную категорию		11751	12509	13267
- высшую квалификационную категорию		14783	15541	16299

\* Едк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года.

#### 4. Схема расчета должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (0,02 – 0,2);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,5);
- коэффициент напряженности (0,01 – 0,1).

##### Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

##### Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

##### Коэффициент напряженности (Кн)

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Врач-специалист	0,1
Старшая медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре	0,02

Должностные оклады с учетом коэффициентов  
 $(6104 \times (1 + Кс + Ккв + Кн))$

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
		от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более

1	2	3	4	5
1.	Врач-специалист, имеющий:	6836	7325	7935
	- II квалификационную категорию	8057	8546	9156
	- I квалификационную категорию	8668	9156	9766
	- высшую квалификационную категорию	9888	10377	10987
2.	Старшая медицинская сестра, имеющая:	6348	6836	7447
	- II квалификационную категорию	7569	8057	8668
	- I квалификационную категорию	8179	8668	9278
	- высшую квалификационную категорию	9400	9888	10499
3.	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра диетическая, имеющие:	6226	6714	7325
	- II квалификационную категорию	7447	7935	8546
	- I квалификационную категорию	8057	8546	9156
	- высшую квалификационную категорию	9278	9766	10377

5. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 – 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 – 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр)

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву)

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 – 0,47
Четвертый	0,39 – 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 – 0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 – 0,55
Второй	0,47 – 0,71

Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 – 0,63
Второй	0,43 – 0,67
Третий	0,47 – 0,71
Четвертый	0,51 – 0,75
Пятый	0,55 – 0,79

Должностные оклады с учетом коэффициентов (5296 × (Кугр + Ккву))

#### Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	6149

#### Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го – 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»), кастелянша, кладовщик, машинист по стирке спецодежды, кухонный рабочий, подсобный рабочий кухни, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	6592-7921

#### Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	помощник воспитателя	6149-7479

#### Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
--------------------------	------------------------	-------------------------------------------------------------

1	младший воспитатель	7035-8365
---	---------------------	-----------

#### Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	повар	7479-8808
2	заведующий хозяйством	7700-9029

#### Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	контрактный управляющий	8365-9694

### 6. Коэффициент образовательного учреждения

#### 6.1. Коэффициент:

- коэффициент специфики работы государственного учреждения (0,1 – 0,5).

Коэффициент специфики работы государственного учреждения (Кс) включает в себя:

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
<b>1. Повышение должностных окладов</b>	
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20 %, Кс = 0,15 – 0,2
Педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области; работникам образовательных учреждений Ярославской области, работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках и малых городах Ярославской области, занимающим должности в соответствии с перечнем, определенным пунктом 6.2 раздела 6 настоящей Методики	25 %, Кс = 0,25
Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, впервые поступающим на работу или имеющим стаж	30 %, Кс = 0,3

педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	
<b>2. Компенсационные выплаты</b>	
За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К = 0,12
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

\* Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:

- по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

6.2. Перечень должностей работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и малых городах Ярославской области, имеющих право на повышение базового оклада на 25 процентов:

6.2.1. Руководитель

6.2.2. Заместитель руководителя, деятельность которого не связана с образовательным процессом (заместитель руководителя по обеспечению безопасности, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, заместитель руководителя по научной работе и другие)

6.2.3. Руководитель структурного подразделения, деятельность которого не связана с образовательным процессом (начальник хозяйственного отдела, начальник отдела кадров, заведующий библиотекой и другие)

6.2.4. Специалисты всех категорий

6.2.4.1. Врач-специалист

6.2.4.2. Психолог

6.2.4.3. Логопед

6.2.5. Медицинская сестра, старшая медицинская сестра.

## 7. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений

Месячная заработная плата работников образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

## 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

8.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.1.2 За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

8.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

8.3. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, и составляет:

Категории обучающихся	Ставка часовой оплаты труда, рублей		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	490	367	245
Студенты	612	490	245
Аспиранты, слушатели образовательных учреждений дополнительного профессионального образования	735	612	367

8.5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

8.6. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

8.7. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

8.8. Ставки почасовой оплаты труда в образовательных учреждениях устанавливаются в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО РАЙОНА  
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Основным критерием для определения должностного оклада руководителя МДОУ №6 «Ленок» являются группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группы), определяемые на основе объемных показателей.

1.2. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

**2. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

2.1. По объемным показателям для определения базового должностного оклада руководителя установлено четыре группы.

2.2. Отнесение учреждения к одной из четырех групп производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях: <*>	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	
	- общеобразовательное учреждение		0,3
	- образовательное учреждение дополнительного образования детей		0,3
	- специальное (коррекционное) образовательное учреждение		0,3
	- образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		0,3
2	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении, за исключением образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в городском образовательном учреждении наполняемость группы: - 15 человек для детей в	из расчета на группу	10

	возрасте до трех лет; - 20 человек для детей в возрасте от 3 до 7 лет; в сельском образовательном учреждении наполняемость группы считать по фактическим данным)		
3	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, а также дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5
4	Наличие групп продленного дня в общеобразовательном учреждении	за каждую группу	10
5	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие группы с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников);	10
		далее расчетно	до 50
6	Наличие филиалов, учебно- консультационного пункта, интерната при образовательном учреждении, общежития и других структурных подразделений	за каждое структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 50 человек	до 15
		от 50 до 100 человек	0,2 за каждого
		от 100 до 200 человек	0,3 за каждого
		свыше 200 человек	0,5 за каждого
7	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,5
8	Наличие в образовательном учреждении дополнительного образования детей:		
	- групп спортивного совершенствования	дополнительно за каждого обучающегося	2,5
	- групп высшего спортивного мастерства	дополнительно за каждого обучающегося	4,5

9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - компьютерных классов - медиатеки (при наличии мультимедийного оборудования и мультимедийных изданий)	за каждый класс, медиатеку	10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, тира и других спортивных сооружений <*> (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид спортивного сооружения	до 15
11	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, буфета (со штатным персоналом)	за каждый вид	до 15
12	Наличие находящихся в эксплуатации:		
	- автотранспортных средств, сельхозмашин, на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 10, но не более 50
	- учебной техники; школьного автобуса	за каждую единицу	до 20
13	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей (центров), организуемых образовательным учреждением		до 15
14	Наличие котельной, овощехранилища, хозяйственного склада, выгреба, игровых площадок, колодцев, прачечной, очистных и других сооружений в виде отдельно стоящих зданий, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый вид	до 20
15	Отсутствие водопровода и других коммунальных услуг		до 20
16	Организация индивидуального обучения обучающихся на дому (по	за каждого ребенка	2

	медицинским показаниям)		
17	Организация подвоза детей (при отсутствии школьного автобуса)	за каждого ребенка	0,5
18	Работа в условиях многосменности	за каждый класс	5
19	Обеспечение педагогов образовательного учреждения топливом (включая пенсионеров)	за каждого работника	5, но не более 20
20	Наличие в образовательном учреждении музея	паспорт музея установленного образца	до 20
21	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для ведения образовательной деятельности	за каждое здание	до 15, но не более 70
22	Наличие в образовательном учреждении (за исключением специальных (коррекционных) учреждений):		
	- специальных (коррекционных) классов (групп)	за каждый класс (группу)	10
	- разновозрастных групп (РВГ)	за каждую группу	10
	- обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в общеразвивающих группах, общеобразовательных классах	за каждого ребенка	2
	- компенсирующих групп комбинированного вида в дошкольных образовательных учреждениях		
23	Наличие в образовательном учреждении специальных медицинских групп	за каждую группу	10
24	Наличие у образовательного учреждения статуса "Инновационная площадка", "Ресурсный центр":	наличие приказа	
	- на муниципальном уровне		10
	- на региональном уровне		20
	- на федеральном уровне		30
25	Наличие в образовательном учреждении бухгалтерии		20
26	Наличие в общеобразовательном учреждении межшкольного методического центра (ММЦ)		20

27	Организация работы групп дополнительного образования детей, центров, студий детского творчества на базе образовательного учреждения	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
	(за исключением учреждений дополнительного образования детей); создание условий в образовательном учреждении для функционирования групп дополнительного образования детей других образовательных учреждений	за каждую группу	от 5, не более 50
28	Развитие внебюджетной деятельности образовательного учреждения		до 30
29	Организация питания обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении (при отсутствии централизованной поставки продуктов)		до 20
30	Удаленность образовательного учреждения от администрации муниципального района на расстоянии более 20 км		до 20
31	Наличие в дошкольном образовательном учреждении консультационного пункта	за каждого ребенка	0,5
32	Наличие в образовательном учреждении индивидуальных программ обучения обучающихся с использованием дистанционных технологий	за каждую программу	0,5

<\*> Контингент детей дошкольных групп учреждения не включается.

<\*\*\*> Спортивные залы не относятся к спортивным сооружениям.

### 3. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

3.1. Группа определяется один раз в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом этим органом порядке на основании документов, подтверждающих объемы работы учреждения. Группа для вновь созданных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения.

3.3. При установлении группы количество обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется для:

- общеобразовательных, специальных (коррекционных) учреждений - по списочному составу на начало учебного года;

- учреждений начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

- образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января текущего года;

- учреждений дополнительного образования детей - по списочному составу обучающихся на 1 января текущего года.

Дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учреждения дополнительного образования детей, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем сложения произведений, множителями которых являются количество участников мероприятия и срок проведения мероприятия (в днях), и деления суммы на 365. При этом количество слагаемых равно количеству мероприятий за учебный год.

3.4. Количество работников в образовательном учреждении определяется по состоянию на 1 января текущего года по лицевым счетам.

3.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Управление образования может относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с настоящим Порядком.

3.7. Группы устанавливаются в зависимости от количества баллов, исчисленных по объемным показателям:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Количество баллов по группам			
		1-я группа	2-я группа	3-я группа	4-я группа
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения начального и среднего профессионального образования (кроме лицеев и колледжей); общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2	Профессиональные лицеи, колледжи	свыше 350	до 350		
3	Общеобразовательные учреждения (кроме лицеев и гимназий); учреждения дополнительного	свыше 500	до 500	до 350	до 200

	образования детей				
4	Дошкольные образовательные учреждения; образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, санаторные образовательные учреждения для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением	свыше 350	до 350	до 250	до 150

### Общие критерии

#### 1. Уровень исполнительской дисциплины

Документы сданы в срок, выполнены качественно	5
Документы сданы в срок, есть небольшие методические замечания	4
Документы сданы в срок, методические замечания существенные	3
Документы сданы с небольшой задержкой, сроки сдачи предварительно согласованы	2
Грубое нарушение сроков сдачи обязательной педагогической документации	-5

#### 2. Совершенствование РППС групп и кабинетов специалистов

Сделан подробный анализ игровой среды группы/кабинета, определены задачи, разработан план совершенствования РППС на учебный год; план регулярно выполняется	5
Сделан подробный анализ игровой среды группы/кабинета, определены задачи, разработан план совершенствования РППС на учебный год; план выполняется нерегулярно, однако основные задачи выполняются	4
Сделан краткий анализ игровой среды группы/кабинета, план совершенствования РППС не разработан, РППС пополняется ситуативно	3
Анализ игровой среды группы/кабинета не проводился, РППС пополняется ситуативно	2
Анализ игровой среды группы/кабинета не проводился, работа по совершенствованию РППС не ведется	-3

#### 3. Вовлечение семей обучающихся в процесс совершенствования РППС

Мероприятия по преобразованию РППС с привлечением семей обучающихся разнообразные, проводятся систематически несколько раз в учебном году	3
Мероприятия по преобразованию РППС с привлечением семей обучающихся организовываются редко, чаще связаны с реализацией годового плана ДОУ	1
Количество семей, вовлеченных в процесс преобразования РППС, составляет более 50%	2
Количество семей, вовлеченных в процесс преобразования РППС, составляет менее 50%	1

#### 4. Организация и проведение групповых родительских собраний, максимально 6 баллов

Соблюдена методика подготовки к проведению родительского собрания: разработан конспект, в совместной деятельности с детьми подготовлены пригласительные и пр.	+1
Обеспечена явка не менее 60%	+1
Мероприятие проходит в интерактивной форме	+2
При использовании интерактивной формы проведения собрания соблюдена технология работы, цель достигнута	+2

#### 5. Педагог – член жюри профессионального конкурса

Муниципальный конкурс (заочная и очная экспертиза)	5
Муниципальный конкурс (заочная экспертиза)	4
Конкурс внутри ДОУ (заочная и очная экспертиза)	3
Конкурс внутри ДОУ (заочная экспертиза)	2

#### 6. Участие в конкурсе регионального уровня (муниципальный семинар на базе ДОУ), максимально 15 баллов

Участие в конкурсе – личная инициатива педагога	2
Педагог выдвинут на конкурс членами педагогического совета	1
Материал, представляемый на конкурс, - результат продолжительного опыта работы педагога	3
Материал, представляемый на конкурс, - результат творческого поиска педагога, осваиваемый непродолжительное время	1
Материалы, представляемые на конкурс, не нуждаются в доработке, либо нуждаются в незначительной корректировке	3
Корректировка представленных материалов требует значительных временных затрат	1
По итогам участия в конкурсе большая часть затраченного времени принадлежит педагогу-конкурсанту	3
Подготовку педагога к участию в конкурсе обеспечила в большей степени творческая группа коллег	1
По результатам конкурса педагог занял I место	4
По результатам конкурса педагог занял призовое (II или III) место	2

**7. Участие в конкурсе муниципального уровня, максимально 10 баллов**

Участие в конкурсе – личная инициатива педагога	2
Педагог выдвинут на конкурс членами педагогического совета	1
Материал, представляемый на конкурс, - результат продолжительного опыта работы педагога	2
Материал, представляемый на конкурс, - результат творческого поиска педагога, осваиваемый непродолжительное время	1
Материалы, представляемые на конкурс, не нуждаются в доработке, либо нуждаются в незначительной корректировке	2
Корректировка представленных материалов требует значительных временных затрат	1
По итогам участия в конкурсе большая часть затраченного времени принадлежит педагогу-конкурсанту	2
Подготовку педагога к участию в конкурсе обеспечила в большей степени творческая группа коллег	1
По результатам конкурса педагог занял I место	2
По результатам конкурса педагог занял призовое (II или III) место	1

**8. Участие в Ярмарке педагогических идей, максимально 8 баллов**

Участие в мероприятии – личная инициатива педагога	2
Педагог выдвинут членами педагогического совета	1
Материал, представляемый на мероприятие, - результат продолжительного опыта работы педагога	2
Материал, представляемый на мероприятие, - результат творческого поиска педагога, осваиваемый непродолжительное время	1
Материалы, представляемые на конкурс, не нуждаются в доработке, либо нуждаются в незначительной корректировке	2
Корректировка представленных материалов требует значительных временных затрат	1
По итогам участия в мероприятии большая часть затраченного времени принадлежит педагогу	2
Подготовку педагога к участию в мероприятии обеспечила в большей степени творческая группа коллег	1

**9. Участие в конкурсе внутри ДОУ, максимально 6 баллов**

Конкурс предполагает заочный и очный этапы	2
Конкурс проводится заочно	1
Конкурсный материал представляет собой трансляцию продолжительного	2

опыта работы над какой-либо темой, в том числе работу над проектом	
Конкурсный материал – атрибут РППС	1
По результатам конкурса педагог занял I место	2
По результатам конкурса педагог занял призовое (II или III) место	1

**10. Проведение открытого занятия для коллег/родителей обучающихся, максимально 6 баллов**

В ходе коллективного анализа занятия количество баллов (в соответствии с таблицей для анализа занятия) составляет не менее 50%	+1
Дополнительный балл за преодоление каждых 10% в сумме баллов	+1

**11. Соблюдение плана проведения мероприятий/развлечений, максимально 5 баллов**

Имеется план развлечений на учебный год, определены задачи, сроки мероприятий	+1
Мероприятия проводятся регулярно, в соответствии с планом	+1
Педагог предоставляет фотоотчет о проведенном мероприятии, а также материал для публикации на сайте ДОУ	+1
Уровень подготовки мероприятий высокий, мероприятия проходят в интерактивной форме	+1
Мероприятия проходят при участии родителей	+1

**12. Участие в методической работе на уровне ДОУ, максимально 3 балла**

Мероприятие проходит в интерактивной форме, разработано методически грамотно, несет актуальную смысловую нагрузку	3
Мероприятие несет актуальную смысловую нагрузку, интерактивных элементов предусмотрено минимум	2
Мероприятие несет актуальную смысловую нагрузку, форма проведения – лекция	1
Мероприятие построено методически неграмотно, не несет актуальной смысловой нагрузки	0

**13. Подготовка педагога к рабочему дню и занятиям (по итогам оперативного контроля), максимально 5 баллов**

Календарный план на бумажном носителе в наличии на начало рабочего дня	+1
Демонстрационный и раздаточный материал подготовлен	+1
Демонстрационный и раздаточный материал разнообразен	+1
Педагог систематически обновляет демонстрационный и раздаточный материал	+2

**14. Содержание групповых помещений/кабинетов специалистов, максимально 3 балла**

Соблюдение порядка в групповом помещении/кабинете специалиста не в момент детской игры	+1
Целесообразность размещения игровых материалов	+1
Эстетика оформления помещения (отсутствие порванных коробок, игровых материалов, размещение костюмов в костюмерных и пр.)	+1
Наличие объективных замечаний	-1

**15. Оформление родительских уголков, максимально 6 баллов**

Соблюдение сроков сменяемости материалов	+1
Соблюдение методических рекомендаций к оформлению	+1
Эстетика оформления	+1
Форма представления материалов - традиционная	+1
Форма представления - инновационная	+2
Несоблюдение сроков сменяемости	-3
Соблюдение методических рекомендаций к оформлению	-1

**16. Использование ресурсов ИКТ в образовательной деятельности, максимально 5 баллов**

Педагог владеет информационной культурой, отбирает качественный медиапродукт	+1
Педагог создает авторские медиапродукты, используя среду MicrosoftOffice, онлайн сервисы и пр. (авторство не менее 40%)	+2
Педагог пополняет медиатеку детского сада (публикует не менее 4-х материалов в месяц)	+1
Педагог активно пополняет медиатеку детского сада (публикует более 4-х материалов в месяц)	

**17. Уровень организации работы по самообразованию, максимально 5 баллов**

Педагогом разработан план работы над темой по самообразованию	+1
Педагог представляет ежемесячный отчет о результатах работы над темой по самообразованию с демонстрацией результатов	+2
Педагог является организатором методических мероприятий в рамках работы над темой по самообразованию	+2

**18. Активное участие в работе ММО**

Материалы, представляемые для трансляции на ММО, подготовлены педагогом самостоятельно, не нуждаются в корректировке	3
Материалы, представляемые для трансляции на ММО, подготовлены педагогом самостоятельно, нуждаются в минимальной корректировке	2
Материалы, представляемые для трансляции на ММО, подготовлены педагогом самостоятельно, не нуждаются в значительной корректировке	1

**19. Решение конфликтных ситуаций, максимально 3 балла**

Конфликт отсутствует	1
Конструктивное решение конфликта без администрации	3
Решение конфликта с привлечением администрации	-3

**Воспитатель**

**1. Организация и проведение групповых родительских собраний, максимально 6 баллов**

Соблюдена методика подготовки к проведению родительского собрания: разработан конспект, в совместной деятельности с детьми подготовлены приглашительные и пр.	+1
Обеспечена явка не менее 60%	+1
Мероприятие проходит в интерактивной форме	+2
При использовании интерактивной формы проведения собрания соблюдена технология работы, цель достигнута	+2

**2. Взаимодействие воспитателя и специалиста во время занятия**

Воспитатель активно участвует в образовательном процессе, организуемом специалистом	3
Воспитатель не проявляет активности в ходе проведения занятия специалистом	1
Воспитатель отсутствует на занятии	-3

**3. Взаимодействие воспитателя и специалиста в ходе воспитательно-образовательного процесса**

Имеется тетрадь/листок взаимодействия, воспитатель выполняет рекомендации узкого специалиста, в календарном плане индивидуальная	3
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

работа подобного рода фиксируется	
Имеется тетрадь/листок взаимодействия, в календарном плане индивидуальная работа подобного рода воспитателем не фиксируется, оценка параметра невозможна	0

#### 4. Наличие физкультурной формы для проведения занятий

Форма для проведения занятий физической культурой имеется	+1
Форма для проведения занятий физической культурой одинаковая у всех детей	+1
Форма для занятий физической культурой имеется частично (либо чешки, либо одежда)	-1
Формы для занятий физической культурой нет	-2

#### 5. Оформление коллективных работ к праздникам

Коллективные работы к праздникам оформляются регулярно	+1
Подход к оформлению коллективных работ творческий, высокие временные затраты	+1

### Специалисты (музыкальный руководитель, инструктор по ФК, педагог по ИЗО)

#### 1. Участие специалистов в подготовке и проведении родительского собрания

Выступление специалиста организовано в интерактивной форме, тематическое	3
Выступление специалиста тематическое, интерактивных элементов в выступлении минимум	2
Выступление специалиста не тематическое, предполагает общие фразы о работе	1

#### 2. Взаимодействие воспитателя и специалиста в ходе воспитательно-образовательного процесса

Имеется тетрадь/листок взаимодействия, который регулярно заполняется (еженедельно)	3
Имеется тетрадь/листок взаимодействия, корректируется и заполняется в течение месяца нерегулярно	1
Имеется тетрадь/листок взаимодействия, который не корректируется в течение месяца	-3

#### 3. Оформление коллективных работ к праздникам

Коллективные работы к праздникам оформляются регулярно	+1
Подход к оформлению коллективных работ творческий, высокие временные затраты	+2

#### 4. Организация взаимодействия специалистов с родителями воспитанников, максимально 3 балла

Работа ведется систематически, в соответствии с планом	+1
Взаимодействие с родителями осуществляется в ходе активных форм работы, используются современные образовательные технологии	+2

#### 5. Подготовка и проведение мероприятий сверх требований ООП ДО МДОУ №6 «Ленок»

Мероприятие требует предварительной подготовки воспитанников	+1
Мероприятие проводится на двух группах смежного возраста	+1
Мероприятие предполагает совместную деятельность воспитанников и их родителей	+2

### Узкие специалисты (учитель-логопед, педагог-психолог)

#### 1. Участие специалистов в подготовке и проведении родительского собрания

Выступление специалиста организовано в интерактивной форме, тематическое	3
Выступление специалиста тематическое, интерактивных элементов в	2

выступлении минимум	
Выступление специалиста не тематическое, предполагает общие фразы о работе	1

**2. Взаимодействие воспитателя и специалиста в ходе воспитательно-образовательного процесса**

Имеется тетрадь/листок взаимодействия, который регулярно заполняется (еженедельно)	3
Имеется тетрадь/листок взаимодействия, корректируется и заполняется в течение месяца нерегулярно	1
Имеется тетрадь/листок взаимодействия, который не корректируется в течение месяца	-3

**3. Консультативная помощь родителям обучающихся узкими специалистами, максимально 5 баллов**

Систематическое оказание консультативной помощи	5
Консультативная помощь оказывается не систематически	2
Консультативная помощь не оказывается	0

**4. Результативность коррекционно-развивающей работы, максимально 5 баллов**

Реализация индивидуального подхода	+2
Высокая результативность	+2
Охват 100% нуждающихся в коррекционной помощи детей	+1

**Дополнительные баллы**

1. Подготовка документов на ПМПК, максимально 2 балла за каждый документ.
2. Подготовка характеристик воспитанников по запросу сторонних организаций, максимально 1 балл за каждый документ.
3. Профессиональная мобильность.
4. Участие педагога в культурном досуге ДОУ.

**Основания для уменьшения премии**

1. Нарушение норм профессиональной этики
2. Нарушение требований охраны труда, электробезопасности
3. Нарушение норм СанПиН (режим дня, прием пищи, гигиенические процедуры и прочее)
4. Нарушение правил антитеррористической защищенности
5. Нарушение правил экологической безопасности
6. Несвоевременное информирование о травмоопасных факторах.