**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОРОБЬЕВСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 22 февраля 2018 г. № 134

 с. Воробьевка

**Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Совета народных депутатов от 30.03.2009 г. № 10 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Воробьевского района», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 г. № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», администрация Воробьевского муниципального района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района.

2. Руководителям муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций привести условия оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением в установленном порядке.

3. Признать утратившими силу постановления администрации Воробьевского муниципального района:

- от 15.12.2016.г. № 431 «Об утверждении примерного положения об оплате труда в дошкольной образовательной организации Воробьевского муниципального района»;

- от 08.02.2017 г. № 41 «О внесении изменений в постановление администрации Воробьевского муниципального района от 15.12.2016 г. № 431 «Об утверждении примерного положения об оплате труда в дошкольной образовательной организации Воробьевского муниципального района»;

4. Опубликовать настоящее постановление в муниципальном средстве массовой информации «Воробьевский муниципальный вестник».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района – руководителя отдела по образованию Письяукова С.А..

Глава администрации

муниципального района М.П.Гордиенко

Утверждено

постановлением администрации Воробьевского муниципального района

от 22.02.2018 г. № 134

**Положение об оплате труда**

**работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761«О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Решением Совета народных депутатов от 30.03.2009 г. № 10 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Воробьевского района», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 г. № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1.Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района (далее – дошкольные образовательные организации) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования- на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьи 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

- отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодёжной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Положение устанавливает условия оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций и носит для дошкольных образовательных организаций обязательный характер.

**2.Основные понятия**

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующихвыплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты **–** дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего государственно-общественное управление дошкольной образовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты **–** выплаты, предусмотренные работникам дошкольной образовательной организации, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

# 3.Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- с методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

- муниципальным нормативом финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся(воспитанников).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

**, где:

**ФОТ** – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

**Sr –** сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

**Уч.рr** – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

**Sm –** сумма субвенции (субсидии) из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

**В** - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТдоо х ш, где:

**ш** – доля стимулирующей части ФОТдоо

Фактическая доля ФОТст составляет до 15 % от общего ФОТ .

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) дошкольной образовательной организации и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп +ФОТмоп, где:

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3.Руководитель с учётом рекомендаций (Приложение № 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются дополнительно, следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от ФОТ формируемого из средств субвенции областного бюджета.

4.4. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации производится на основании трудовых договоров.

**5. Расчет заработной платы работников**

5.1. Месячная заработная плата работников дошкольной образовательной организации определяется по следующей формуле:

ЗП= Од+К+С+МП, где:

**Зп** – месячная заработная плата;

**Од**– оклад(должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

**МП** – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

Од = б х Кс х Кн + Дмрот , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение № 10 к настоящему Положению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (село - 1,25. Применяется только в отношении педагогических работников);

**Кн** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**ДМРОТ** - доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого работника индивидуально.

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

**Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников и основания установления надбавок | Размер **Кн** |  Примечания  |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях:- длительный отпуск до года;- заграничная командировка;- длительное лечение (более 6 месяцев);- в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту[[1]](#footnote-1).После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 1.4 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 1.2 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:  |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:- время работы в данной организации;- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 1.02 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 1.03 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 1.05 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 1.07 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.2 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1.1 |
| 3.3. | - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный…», «Заслуженный …»); | 1.2 |
| 3.4. | - при наличии ведомственных наград и почетных званий. | 1.1 |
| 4. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые[[2]](#footnote-2)заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:- заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце- имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;- имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять летс даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. |
| 4.1. | - с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 1.25 |
| 4.2. | - с дошкольной образовательной организацией, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием. | 1.3 |
| 5. | Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). | 1,05 | За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.  |
| 6. | Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса. | 1,35 |  |
| 7. | Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи. | 1,5 | Применяется только к работникам занимающим должности тьютора и воспитателя. |

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:



5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4.Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

, где:

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б**–оклад по ПКГ (Приложение № 10 к настоящему Положению);

**Кс**–коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (село - 1,25);

**Кн** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**Фн**– фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

**Нчс**– норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

**К** –индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного ФОТ педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

,где:

***ФОТ*** – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

***ФОТф*** – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

В пределах фонда оплаты труда в дошкольных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

# 6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

**Зпр = Одр+Ср+Мпр**, где:

**Зпр** – заработная плата руководителя;

**Одр** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**Ср**– стимулирующие выплаты руководителя;

**Мпо** – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

Одр=(Б×Кгот×Кзв+Скв)×Ккор×Кэф, где:

**Одр**-оклад руководителя;

**Б** – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету[[3]](#footnote-3);

**Кгот** – коэффициент за группу оплаты труда;

**Кзв** – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание;

**Скв** – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя дошкольной образовательной организации.

**Ккор**– корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

, где:

***ФОТрук.пл*** – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, в соответствии с п. 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

***ФОТрук.факт*** – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

ФОТрук.факт=(Б×Кгот×Кзв+Скв)

Индивидуальный коэффициент (Ккор) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение (Ккор) больше 1, то применяется (Ккор) = 1.

**Кэф**– коэффициент, отражающий эффективность структуры дошкольной образовательной организации, рассчитывается по формуле:

, где:

К1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной[[4]](#footnote-4) ();

К2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной (), нормативное значение доли ФОТ педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций.

К3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников)на одного педагогического работника от нормативного[[5]](#footnote-5)

К1, К2, К3 не может быть более 1, в случае, если при расчете значение больше 1, то применяется (К1, К2, К3) = 1.

Для предотвращения значительного увеличения или уменьшения (свыше 10%) размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольной образовательной организации, характеризующих масштаб руководства (Приложение№ 2).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года.

За руководителями дошкольных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – Кгот= 2,2

2 группа – Кгот= 1,9

3 группа – Кгот= 1,6

4 группа – Кгот= 1,2

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТст.год) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

, где:

Одр- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

, где:

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Вст1), (Приложение № 3) рассчитывается по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×k1

k1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций (Приложение 4).

Нераспределенный плановый ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников дошкольной образовательной организации.

Руководителю дошкольной образовательной организации может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя дошкольной образовательной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

**7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасныхи иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

**К = Б х Кр**, где:

**К** – компенсационные выплаты;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 10 к настоящему Положению);

**Кр** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2.

**Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Виды работ | Значение Кр |
| 1 | Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп»[[6]](#footnote-6) | 0,55 |
| 2 | За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации  | 0,10 |
| 3 | За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (значение коэффициента зависит от затрат рабочего времени) | - |

7.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**8. Стимулирующие выплаты**

8.1. В**ыплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам дошкольной образовательной организации** в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом**.**

**Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.**

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольной образовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей дошкольных образовательных организаций и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение №№ 5-8) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель дошкольной образовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество обучения, подтверждённых результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель дошкольной образовательной организации, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган государственно-общественного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственно-общественного управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

**9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В дошкольной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

Численный состав работников дошкольной образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

 Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

В пределах выделенного фонда оплаты труда, внебюджетных источников работникам организаций может производиться выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию;

- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления дошкольной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала**

 **дошкольных образовательных организаций**

 **(для организаций, работающихв режиме полного дня (12 часов) 5 дней в неделю)[[7]](#footnote-7)**

| № п/п | Должность | Количество штатных единиц в зависимости от количества групп |
| --- | --- | --- |
| до 3 групп | 4 группы |  5 групп | от 6 до 7 групп | от 8 до 10 групп | от 11 до 14 групп | от 15 до 18 групп | от 19 до 24 группы | свыше 24 групп |
| **1.** | **Руководители** |
| 1.1 | Заведующий  | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.2.  | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе | - | - | - | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 2,0дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки |
| 1.3. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | - | - | - | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.4. | Главный бухгалтер | - | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| **2.** | **Педагогический и учебно-вспомогательный персонал** |
| 2.1. | Старший воспитатель | - | 0,75 | 1,0 | 1,0 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 2.2. | Воспитатель | из расчета 2,0 ставки на 1 группу |
| 2.3. | Младший воспитатель или помощник воспитателя | из расчета 1,5 ставки на 1 группу  |
| 2.4. | Музыкальный руководитель | 0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет  |
| 2.5. | Инструктор по физической культуре | 0,25 ставки на 2 группы детей в возрасте старше 2 лет Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн |
| 2.6 | Педагог дополнительного образования | 0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 2 лет  |
| 2.7 | Концертмейстер | 1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии  |
| 2.8. | Педагог-психолог | 0,1 ставки на каждую группу |
| 2.9. | Учитель-логопед, логопед | 0,25 ставки на группу детей в возрасте старше 1,5 лет  |
| 2.10. | Учитель-дефектолог | 1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции  |
| **3.** | **Административно-хозяйственный персонал** |
| 3.1 | Заведующий хозяйством | 0,5 | 1,0 | 1,0 | - | - | - | - | 1,0 | 1,0 |
| 3.2. | Делопроизводитель (секретарь-машинистка) | - | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 3.3 | Бухгалтер | - | - | - | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,75 | 1,0 | 1,0 |
| 3.4 | Бухгалтер-кассир | 0,5 | 0,25 | 0,25 |  |  |  |  |  |  |
| 3.5 | Кассир | - | - | - | Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на организацию |
| **4** | **Младший обслуживающий персонал** |
| 4.1 | Повар | 1,5 | 1,75 | 2,0 | 2,0Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу.В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы |
| 4.2 | Подсобный рабочий (по кухне) | 1,0 | 1,25 | 1,5 | 1,5Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу |
| 4.3 | Заведующий столовой, шеф-повар | - | - | - | - | 1,0(устанавливается при наличии свыше 8 групп) |
| 4.4 | Кладовщик | - | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 4.5. | Кастелянша | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0 |
| 4.6. | Грузчик | - | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки |
| 4.7. | Дворник (садовник) | 1,0 | 1,0 | 1,0При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 гаустанавливается дополнительно 1 ст. садовника  |
| 4.8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 0,25 | В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводиться 0,25 ст. на каждые 2 группы.Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп.Дополнительно 0,5 ст. при наличии теплопунктов и бойлерной. |
| 4.9. | Сторож | из расчета 3,0 ст на одно здание дошкольной образовательной организации  ( в случае если здания находятся на разных земельных участках)  |
| 4.10 | Уборщик служебных помещений | Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организациюДополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн |
| 4.11 | Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды) | 0,5 | 0,5 | 0,75 | 1,0 | 1,0 Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки |
| 4.12 | Водитель | 1 ставка на единицу автомобильной техники |
| 4.13 | Оператор котельной (кочегар) | В соответствии с производственной необходимостью |

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления дошкольной образовательной организацией**

Таблица 1

| **№ п/п** | **Показатели** | **Условия** | **Количество баллов** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.  | Количество обучающихся (воспитанников) в дошкольной образовательной организации.  |  За каждого воспитанника:- в возрасте от 2 мес. до 3 лет;- в возрасте от 3 летДополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) в группе круглосуточного пребывания Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника)со специальными потребностями, установленными заключением ПМПК, охваченного квалифицированной коррекцией физического и психического развития | 1,5112 |
| 2. | Наличие лицензированного медицинского кабинета. |  | 15 |
| 3. | Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе и соответствующих современным требованиям сооружений (помещений).  | - за наличие бассейна;- за наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны);-за наличие сенсорной комнаты;- за наличие оборудованного логопедического кабинета;- за наличие оборудованного кабинета педагога-психолога. | 2055 55 |
| 4 | Наличие собственной состоящей на балансе котельной, обслуживаемой штатными работниками ДОО | - за наличие котельной на газовом топливе- за наличие котельной на твёрдом топливе. | 1020 |
| 5. | Наличие сетевых форм реализации основной образовательной программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями). | За каждый договор с образовательной и иной организацией. | 5 (но всего не более 15) |
| 6. | Наличие в структуре образовательной организации подразделений | - за наличие ПМП службы- за наличие консультационного пункта;- за наличие лекотеки | 3510 |
| 7. | Наличие собственной бухгалтерии. |  | 10 |

При установлении группы по оплате труда руководителя дошкольной образовательной организации контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

**Группы оплаты труда для руководителя дошкольной образовательной организации в зависимости от суммы баллов**

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **I группа** | **II группа** | **III группа** | **IV группа** |
| свыше 280 | 280-230,5 | 230-180,5 | до 180 |

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Показатели эффективности работы руководителей образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования**

**(далее - ДОО)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС ДО** |
| 1.1 | Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО и утвержденной локальным актом организации:- нет;- да. | 01,0 |
| 1.2 | Объем части ОП, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОО:- менее 20 %;- от 20 до 30 %;- от 30 до 40%. | 01,02,0 |
| 1.3 | Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОО:- нет;- да. | 01,0 |
| 1.4 | Участие ДОО в апробации процедур и инструментов оценки качества дошкольного образования в условиях экспериментальной оценки качества в субъектах Российской Федерации (ФИРО):- нет;- да. | 01,5 |
| 1.5 | Доля обучающихся (воспитанников) (при расчёте 1 воспитанник учитывается один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, предоставляемыми ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений,* в общей численности обучающихся (воспитанников) ДОО:- наличие;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,02,0 |
| 1.6.1 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, физкультурно-спортивной направленности:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,50,5 |
| 1.6.2 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, художественной направленности:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,50,5 |
| 1.6.3 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, социально-педагогической направленности:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,50,5 |
| 1.6.4 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, технической направленности:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,50,5 |
| 1.6.5 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, естественнонаучной направленности:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,50,5 |
| 1.6.6 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*, туристско-краеведческой направленности:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,50,5 |
| 1.7 | Количество программ дополнительного образования, реализуемых в сетевой форме и *не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений*:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,51,0 |
| 1.8 | Доля обучающихся (воспитанников, в том числе воспитанников с ОВЗ), для которых разработаны индивидуальные маршруты освоения ООП ДО, в общей численности воспитанников (в том числе воспитанников с ОВЗ):- до 10%;- 10%-30%;- более 30%;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,02,03,01,0 |
| **Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДО** |
| 2.1 | Наличие вакансий на педагогические должности на конец учебного года:- да;- нет. | 01,0 |
| 2.2 | Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень:- нет;- да. | 02,0 |
| 2.3 | Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды:- нет;- да. | 02,0 |
| 2.4. | Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников:- более 15%;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 1,01,0 |
| 2.5 | Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): - нет;- да. | 01,0 |
| 2.6 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников:- до 50%;- более 50%;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,01,0 |
| 2.7 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников:- до 15%;- 15% и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,51,5 |
| 2.8 | Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала:- до 25%;- 25% и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,01,0 |
| 2.9 | Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала:- менее 90%;- от 90% до 100%;- 100%;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,51,50,5 |
| 2.10 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации:- наличие;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 0,50,5 |
| 2.11 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году:- наличие;- больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0,50,5 |
| 2.12 | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,00,5 |
| 2.13 | Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников:- до 20%;- 20% и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,00,5 |
| 2.14 | Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников:- до 5%;- 5% - 10%;- более 10%;- больше по сравнению с прошлым учебным годом. | 00,51,01,5 |
| 2.15 | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями *муниципального этапа*очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:- нет;- да;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. |  01,51,0 |
| 2.16 | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями *регионального и федерального этапа*очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:- нет;- да;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 02,51,5 |
| 2.17 | Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных *органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО*:- нет;- да;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. |  01,00,5 |
| 2.18 | Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом  | 00,51,0 |
| 2.19 | Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом | 01,01,5 |
| 2.20 | Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, в которых организация принимала участие:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом | 00,50,5 |
| 2.21 | Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах:- нет;- да. | 00,5 |
| **Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДО** |
| 3.1.1 | Наличие действующей проводной локальной сети организации:- нет;- да. | 01,0 |
| 3.1.2 | Наличие действующей беспроводной локальной сети организации:- нет;- да. | 01,0 |
| 3.2.1 | Наличие в ОО доступа к сети Интернет в административных помещениях:- нет;- да. | 00,5 |
| 3.2.2 | Наличие в ОО доступа к сети Интернет с АРМ каждого педагога:- нет;- да. | 01,0 |
| 3.3 | Скорость подключения к сети Интернет:- до 2 Мбит/с;- более 2 Мбит/с. | 1,02,0 |
| 3.4 | Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оборудованных АРМ (ПК (ноутбук)+принтер (МФУ)+медиапроектор(интерактивная доска, телевизор), от общего количества данных помещений:- до 50%;- от 50% до 100%;-100%;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 00,52,01,0 |
| 3.5 | Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), от общего количества данных помещений:- до 50%;- 50% и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,01,5 |
| 3.6 | Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных документ-камерами, от общего количества данных помещений:- до 20%;- 20% и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,01,5 |
| 3.7 | Количество ноутбуков или ПК, планшетов, использующихся обучающимися (воспитанниками) при освоении ООП ДО:- до 10;- 10 и более (мобильный комплект);- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,01,5 |
| 3.8.1 | Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.):- нет;- да. | 02,0 |
| 3.8.2 | Наличие оборудованных игровых центров (зон) для формирования навыков самообслуживания и использования бытовых предметов для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет:- нет;- да. | 02,0 |
| 3.8.3 | Наличие оборудованных центров (зон) литературно-художественного развития для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет:- нет;- да. | 02,0 |
| 3.8.4 | Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для обучающихся (воспитанников) от 1 до 3 лет:- нет;- да. | 03,0 |
| 3.9 | Наличие мест для уединения в каждой групповой ячейке:- нет;- да. | 02,0 |
| 3.10 | Наличие в ДОО ресурсной зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с обучающимися(воспитанниками), в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ (лекотека и др.):- нет;- да. | 02,0 |
| **Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации ОП ДОО** |
| 4.1 | Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО:- наличие;- отсутствие;- меньше в сравнении с прошлым учебным годом. | 02,00,5 |
| 4.2 | Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:- наличие;- отсутствие;- меньше в сравнении с прошлым учебным годом. | 02,00,5 |
| 4.3 | Количество обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в ОО:- наличие;- отсутствие. | 02,0 |
| 4.4 | Доля выполненных дето-дней от общего количества дето-дней за учебный год:- до 70%;- 70% и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 02,01,0 |
| 4.5 | Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны:- нет;- да. | 01,0 |
| 4.6 | Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории:- нет;- да. | 01,0 |
| 4.7 | Наличие автоматизированной системы контроля доступа:- нет;- да. | 01,0 |
| **Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДОО** |
| 5.1 | Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации:- менее 55%;- от 55 до 60%;- более 60%. | 01,02,0 |
| 5.2 | Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации:- более 15%;- от 12 до 15%;- менее 12%. | 01,02,0 |
| 5.3 | Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда:- менее 10%;- от 10 до 20%;- более 20%. | 01,02,0 |
| 5.4 | Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности), в общем объёме финансирования:- до 5%;- от 5% до 10%;- более 10%. | 1,02,03,0 |
| 5.5 | Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников:- ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону;- равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону;- выше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,02 |
| 5.6 | Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», от общей численности педагогических работников:- ниже 100%;- 100%. | 02,0 |
| **Критерий 6. Результативность реализации ОП ДОО** |
| 6.1 | Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,01,5 |
| 6.2 | Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном уровне: - 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,52,0 |
| 6.3 | Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на федеральном и международном уровне:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 02,03,0 |
| 6.4 | Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и др.), осуществленных совместно с семьями обучающихся (воспитанников):- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,51,5 |
| 6.5 | Количество позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников (работников ОО, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательной организации:- 0;- 1 и более;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,01,5 |
| 6.6.1 | Доля родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), удовлетворенных качеством оказываемых услуг *по присмотру и уходу* (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе:- до 80%;- 80% и более. | 02,0 |
| 6.6.2 | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством оказываемых *образовательных услуг* (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе:- до 80%;- 80% и более. | 02,0 |
| **Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией ДОО** |
| 7.1 | Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО, и других коллегиальных органов управления:- нет;- да. | 02,0 |
| 7.2 | Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета):- отсутствие;- наличие;- больше в сравнении с прошлым учебным годом. | 01,00,5 |
| 7.3 | Соответствие официального сайта ДОО требованиям Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации":- частичное соответствие;- полное соответствие. | 01,0 |
| 7.4 | Наличие краткой презентации образовательной программы на официальном сайте ДОО:- нет;- да. | 02,0 |
| 7.5 | Периодичность обновления информации на сайте ДОО:- еженедельно;- ежемесячно;- реже, чем ежемесячно. | 2,01,00 |
| 7.6.1 | Участие ОО в реализации программ и проектов муниципального уровня:- нет;- да. | 01,0 |
| 7.6.2 | Участие ОО в реализации программ и проектов регионального уровня:- нет;- да. | 02,0 |
| 7.6.3 | Участие ОО в реализации программ и проектов федерального и международного уровня:- нет;- да. | 03,0 |
| 7.7 | Наличие действующей программы развития (при наличии реализованных в течение года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте ДОО):- нет;- да. | 02,0 |
| 7.8 | Наличие электронного документооборота:- нет;- да. | 01,0 |
| **Итого баллов:** | **152** |

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Значения коэффициента стимулирования руководителя (K1 ) организации в зависимости от суммы баллов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Сумма баллов** | **Значение**  |
| 1 | 152 | 140 | 1 |
| 2 | 140 | 128 | 0,9 |
| 3 | 128 | 116 | 0,8 |
| 4 | 116 | 104 | 0,7 |
| 5 | 104 | 92 | 0,6 |
| 6 | 92 | 80 | 0,5 |
| 7 | 80 | 68 | 0,4 |
| 8 | 68 | 56 | 0,3 |
| 9 | 56 | 44 | 0,2 |
| 10 | 44 | 32 | 0,1 |
| 11 | 32 | 0 | 0 |

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Критерии оценки**

**эффективности и качества профессиональной деятельности воспитателя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Максимальное кол-во баллов** |
| 1. | Работа без больничных листов | 5 |
| 2. | Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие долгов по родительской плате. | 3 |
| 3. | Посещаемость воспитанников (не во время эпидемии)15 баллов - посещаемость 80-85%10 баллов - 75-80 %5 баллов -менее 75% | 531 |
| 4. | Организация физкультурно-оздоровительной работы:утренняя гимнастикагимнастика пробуждениядыхательная гимнастиказакаливание | 1111 |
| 5. | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы. | до 5 |
| 6. | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.):на областном уровне, на муниципальном уровне, на уровне ДОУ | 642 |
| 7. | Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на областном уровне,на муниципальном уровне, на уровне ДОУ | 642 |
| 8. | Владение ИКТ: использует интернет, предоставление информации на сайт ДОУ, оформление своей страничке на сайте ДОУ, на других сайтах | до 5 |
| 9. | Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах | до 513 |
| 10. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на областном уровне,на муниципальном уровне, на  уровне ДОУ. | 642 |
| 11. | Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. | 3 |
| 12. | Участие педагогического работника в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, косметический ремонт групповых помещений, благоустройство участков, торжественные мероприятия, оформление интерьера, участие в развлечениях ДОУ, качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов). | до 8 |
| 13. | Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, и т.п.). | До 5 |
| 14. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации). Работа с документацией. | до 8 |
| 15. | Отсутствие детского травматизма | 5 |
| 16. | Штрафные баллы. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины. | Снимается 5 |
| 17. | Максимальное количество баллов | 100 |

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности музыкального руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |
| I.Эффективность музыкального воспитания в ДОУ(23баллов) | 1.1.Использование современных педагогических технологий на занятиях | 3 |
| 1.2. Индивидуальная коррекционно-развивающая работа с воспитанниками вне занятий | 4 |
| 1.3. Уровень усвоения воспитанниками образовательной программы: 80% | 3 |
| 1.4.Своевременность обследования детей, заполнения диагностических карт, ведение мониторинга | 2 |
| 1.5. Взаимодействие с воспитателями через консультации и рекомендации по проведению музыкально-коррекционных занятий | 3 |
| 1.6.Взаимодействие с другими Специалистами | 3 |
| 1.7. Организация и проведение муз. гостиных, литер.- муз. вечеров, познавательных конкурсов для сотрудников. | 3 |
| 1.8.Участие в мероприятиях других специалистов. | 2 |
| II.Повышение профессионального мастерства(26 баллов) | 2.1.Выступлания на педсоветах, семинарах, конференциях, открытые мероприятия,мастер-класс, МО и др.(наличие материалов)Муниципальный уровеньУровень ДОУ | 65 |
| 2.2.Проведение праздников, развлечений для детей | 5 |
| 2.3.Оформление зала | 3 |
| 2.4.Публикации в СМИ(не более 1б)МуниципальныхОбластных,российских | 11 |
| 2.5.Подготовка и размещение информационных материалов на сайте ДОУ | 2 |
| 2.6. Участие в конкурсах:Муниципальный уровеньОбластной, всероссийский | 43 |
| III..Эффективность взаимодействия с родителями (3балла) | 3.1.Участие в родительских собраниях и др.мероприятиях | 3 |
| IV.Документация8б | 4.1. Своевременность и сдача перспективного планирования | 2б |
| 4.2.Наличие календарного плана | 2б |
| 4.3.Тетрадь взаимосвязи | 2б |
| 4.4Своевременность заполнения портфолио: наличие методических разработок, пособий, план самообразования, наличие грамот | 2б |

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Критерии оценки эффективности работы**

**педагога-психолога и социального педагога**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Метод расчета** | **Баллы** |
| 1 | Применение педагогическим работником дистанционного обучения для осуществления учебно-воспитательного процесса.Разработка программ, тестовых заданий, медиапособий, презентаций. | Применение и использование -1Разработка -2 | 0-2 |
| 2 | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди учащихся, родителей, общественности | Положительная оценка по результатам анкетирования80%-100%- 379%-50%- 249%-20%- 1Менее 20- 0За каждую жалобу минус 2 балла- (уровень района)1 балл - уровень школы | 0-3 |
| 3 | Участие в работе педагогических советов, МО, семинаров, совещаний при директоре (внутришкольное) | Систематическое, эффективное участие-3;Периодическое-1-2Не участвуют-0 | 0-3 |
| 4 | Руководство, участие в работе творческой группы | Уровень школы-2 баллаУровень района-3 баллаНе участвуют-0 | 0-3 |
| 5 | Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях и др. | Уровень школы-1 баллаУровень района-2 балла | 0-3 |
| 6 | Результативность презентации собственного психологического опыта, разработка авторских программ, пособий. | федеральном-4республиканском -3;районном - 2;учебного заведения - 1.отсутствует-0 | 0-4 |
| 7 | Наличие собственных научных, научно-методических и учебно-методических публикаций. | На сайте школы-2На сайте педагогических сообществ -3На личных сайтах- 3Авторское издание- 4отсутствие-0 | 0-4 |
| 8 | Подготовка и проведения открытых занятий, мастер-классов, психолого-педагогических семинаров, МО и др. | Уровень школы-1 баллаУровень района-3 балла | 0-3 |
| 9 | Участие в деятельности аттестационных комиссий, жюри профессиональных конкурсов (МАН) и др. | Уровень школы-1 баллаУровень района-3 балла | 0-3 |
| 10 | Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства | Республиканский уровень-4Районный уровень-2Не принимают участие-0 | 0-3 |
| 11 | Подготовка и участие в научно-практических конференциях, конкурсах, работ МАН. | Районный уровень-участник -1-призер- 2Республиканский уровень-участник -2-призер- 4 |  |
| 12 | Подготовка и проведение тематических недель, акций | На уровне школы-1На уровне района-2 |  |
| 13 | Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте | Страница на школьном сайте-1 баллаЛичный сайт-3 балла | 0-3 |
| 14 | Эффективная работа с родителями, педагогами по пропаганде психологических знаний, посещаемость родительских собраний. | Высокая -3баллаСредняя-2баллаНизкая-1баллОтсутствует-0 | 0-3 |
| 15 | Участие в общественной жизни школы | Председ. ПК-3;Не участвуют-0Эпизодически-1Активное участие-2 | 0-3 |
| 16 | Психологическое сопровождение учащихся:- одаренные дети- «группа риска»- находящиеся под опекой- инвалиды- находящиеся в СЖО (сложные жизненные обстоятельства) | Систематически- 3Периодически-2Эпизодически-1 |  |
| 17 | Индивидуальная работа с детьми, которые испытывают трудность в усвоении учебного материала.Представление детей в территориальную ПМПК и центральную ПМПК | Периодичность в работе-1баллСистема работы-3балла | 0-3 |
| 18 | Работа с детьми находящимися на инклюзивном и надомномобучении | Периодичность в работе-1 баллСистема работы-3 балла | 0-3 |
| 19 | Работа в ПМПк(школьный консилиум) |  | 0-3 |
| 20 | Организация и проведение внеурочной (не оплачиваемой) деятельности:- кружки- работа в территориальной (районной ) ПМПК | 80%-100%- 379%-50%- 249%-20%- 1Менее 20- 0 | 0-3 |
| 21 | Состояние учебного кабинета. Работа по его оформлению, совершенствованию материально-технической базы школы | Приобретение, состоя-ние дидактического материала, эстетика оформления | 0-3 |
| 22 | Уровень исполнительской дисциплины. (Своевременность сдачи отчетности). | Своевременно, качественно-3балла;не в соответствии с требованием -2;С нарушениями-1 баллНе сдали – минус 2 балла | 0-3 |
| 23 | Соблюдение ОТ, БЖ (во время занятий и внеклассных мероприятий) | Случай травматизма – минус 2 балла | минус 1- 2 балла |
| 24 | Ведение школьной деловой документации, не предусмотренной должностными обязанностями | Своевременно, качественно-2С нарушениями сроков-0 | 0-2 |
| 25 | Замещение (неоплачиваемое) отсутствующих работников | 10%-35%-22%-1 | 0-2 |
| 26 | Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями, за пределами рабочего времени |  | 0-3 |
| 27 | Участие в совете профилактики |  | 0-2 |
| 28 | Наличие выговоров администрации школы, участников учебно-воспитательного процесса |  | Минус 1-3 |

Приложение 8

к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Критерии оценки деятельности педагогов дополнительного образования**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | **Единица измерения** | **Диапазон значений** | **Весовой коэффициент** | **Периодичность изменений** | **Порядок расчета** |
| **1** | **Позитивные результаты деятельности** |
| 1.1. | Наполняемость и сохранение контингента воспитанников в объединении в течение года | % | 55 -100 | 6 | квартальная | (А/В) \*100%, где А – количество занимающихся на отчетный период, В –количество пришедших на определенную дату |
| 1.2. | Высокий уровень организации каникулярного отдыха воспитанников (доля воспитанников учреждения, для которых организован каникулярный отдых) | % | 0 - 25 | 5 | квартальная |  |
| 1.3 | Наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров и т.п. | согласно отдельному алгоритму расчетов | 0 -9 | 4 | годовая | А=0.5\*х +1\*у +2\*z, где х – количество мероприятий муниципального уровня, у – количество мероприятий регионального уровня, z – федерального уровня. |
| 1.4 | Достижение воспитанниками более высоких показателей обучения по сравнению с предыдущим периодом | % | 100 - 105 | 4 | годовая |  |
| 1.5 | Наличие разновозрастных групп |  |  | 8 | годовая |  |
| 1.6 | Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно представленных материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок: по качественному ведению документации | единиц | 0 -3 | 5 | квартальная |  |
| 1.7 | Поддержание материально-технического оснащения и улучшение дидактической базы учебного помещения | % | 100 -110 | 7 | годовая |  |
| 1.8 | Привлечение в объединение родителей воспитанников и жителей района | % | 0 -25 | 8 | полугодовая |  |
| 1.9 | Привлечение в работу объединения трудных подростков | % | 0 -30 | 6 | квартальная |  |
| 1.10 | Наличие в объединении системы наставничества из числа воспитанников | единиц | 0 - 5 | 6 | квартальная |  |
| 1.11 |  Наличие общественных организаций и элементов самоуправления в объединении | балл | 0-3 | 6 | полугодовая |  |
| **2.** | **Профессиональные достижения** |
| 2.1 | Победа в конкурсах профессионального мастерства | согласно отдельному алгоритму расчетов | 0 -8 | 4 | годовая | А=0.5\*х +1\*у +2\*z, где х – количество мероприятий муниципального уровня, у – количество мероприятий регионального уровня, z – федерального уровня. |
| 2.2 | Опытно-экспериментальная работа | направление | 0 - 5 | 5 | годовая |  |
| 2.3 | Обобщение опыта и научно-методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер -классы), наличие публикаций | единиц |  2 -8 | 4 | годовая |  |
| 2.4 | Разработка и внедрение в практику работы авторских (лицензированных) комплексных программ  | балл | 0 -3 | 4 | годовая |  |
| 2.5 | Повышение квалификации педагога | балл | 0 - 1 | 2 | годовая |  |
| **3.** | **Сохранение здоровья воспитанников** |
| 3.1 | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников  | единиц | 0 - 2 | 5 | квартальная |  |
| 3.2 | Доля детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, являющихся контингентом учреждения в общем количестве воспитанников учреждения | % |  0 -15 | 6 | полугодовая |  |
| 3.3 | Отсутствие несчастных случаев, травм | единиц | 0 | 3 | квартальная |  |
| 3.4 | Поддержание благоприятного психологического климата в группе | балл | 0 -2 | 2 | полугодовая |  |
|  | Максимальное количество 100 баллов |  |  |  |  |  |

Приложение 9

к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Критерии оценки  деятельности работы** **учителя-логопеда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Количество баллов** |
| **1** | **Результативность**1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары) | до 0,3 |
| 1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО | до 0,5 |
| 1.3.Снижение доли учащихся с проблемами в речи по итогам  полугодия, года:– повышение уровня;– на том же уровне. | до 0,5до 0,3 |
| 1.4.Количество обращений  педагогов и родителей за консультациями к специалисту:– повышение уровня;– на том же уровне. | до 0,2до 0,1 |
| 1.5. Положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ по    итогам  полугодия, года:– повышение уровня;– на том же уровне. | до 0,5до 0,3 |
| 1.6. Отсутствие травматизма  среди учащихся | до 0,2 |
| Итого: | 2,2 |
| **2** | **Распространение опыта работы**2.1. Качество реализации  темы по самообразованию | до 0,5 |
| 2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах:– на уровне школы;– на уровне города, края и т.д. | до 0,5до 1 |
| 2.3.Наличие публикаций, печатных работ | до 1 |
| Итого: | 3 |
| **3** | **Превышение объема выполняемой работы**3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий | до 0,5 |
| 3.2. Общественная активность | до 0,5 |
| 3.3. Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции (проверка тетрадей, работа с надомниками) | до 0,5 |
| 3.4. Участие в  практике студентов и осуществление наставничества | до 0,3 |
| Итого: | 1,8 |
| **4** | **Инновационная деятельность**4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе | до 0,5 |
| 4.2. Внедрение новых форм и методов работы | до 0,5 |
| Итого: | 1 |
| **5** | **Профессиональная культура педагога**5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью | до 0,2 |
| 5.2. Отсутствие обоснованных  жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний  со стороны администрации на работу учителя | до 0,3 |
| 5.3. Своевременная сдача отчетов,  документации | до 0,5 |
| 5.4. Соблюдение трудовой дисциплины | до 0,5 |
| Итого: | 1,5 |
| **6** | **Сохранность и развитие кабинета**6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требований СанПиНа | до 0,2 |
| 6.2. Динамика методического оснащения кабинетов | до 0,3 |
| Итого: | 0,5 |
|  | **Всего:** | **10** |

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных организаций Воробьевского муниципального района

**Оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ)**

**должностей работников организаций**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции | 7 800 |

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7 900 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7 950 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 000 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 8 050 |

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов | 7 900 |

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью  | 7 950 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством | 8 000 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой | 8 100 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 8 200 |

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист;  инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт  | 8 100 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория | 8 200 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория | 8 300 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 8 400 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 8 500 |

6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров | 8 300 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог) | 8 400 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 8 500 |

7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части  | 8 800 |

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 8 900 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 8 950 |

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

 (№ 217н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер | 8 900 |
| 2 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории  | 8 950 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории  | 9 000 |

10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
|
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 9 800 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель  | 9 900 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 10 100 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед  | 10 200 |

11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
|
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производствен­ной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 9 100 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) | 9 300 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования  | 9 500 |

12. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка | 8 800 |

13. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | Оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре;  | 9 000 |
| 2 квалификационный уровень | Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая. | 9 100 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;  | 9 200 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;  | 9 300 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)  | 9 400 |

14. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, рублей |
|  | Главный библиотекарь; библиотекарь, артист оркестра | 9 000 |

15. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (№570)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, рублей |
|  | Главный хормейстер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), художественный руководитель | 9 100 |

16. Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников

физической культуры и спорта второго уровня» (№165н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, рублей |
|  | Хореограф | 9 000 |

17. Минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в

профессионально-квалификационные группы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **п/п****№** | **Наименование должности** | Оклад, рублей |
| 1 | Ассистент (помощник)[[8]](#footnote-8) | 7 800 |
| 2 | Электрик | 7 800 |
| 3 | Контрактный управляющий | 8 400 |

1. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется. [↑](#footnote-ref-1)
2. не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности [↑](#footnote-ref-2)
3. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному. [↑](#footnote-ref-3)
4. ## Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек,в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применятся расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

 [↑](#footnote-ref-4)
5. Нормативное соотношение может быть изменено учредителем для конкретной образовательной организации с учетом примечания 4. [↑](#footnote-ref-5)
6. Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы». [↑](#footnote-ref-6)
7. Образовательные организации, работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателей) осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации. [↑](#footnote-ref-7)
8. Данная должность вводится сопровождения для детей с ОВЗ, при наличии показаний в заключении ПМПК [↑](#footnote-ref-8)