

выборным профсоюзным органом  
первичной профсоюзной организации  
(протокол № 02 заседания  
от « 27 » сентября 2017г.  
Председатель выборного профсоюзного  
органа  
Жекеж Н.А.Спиридонова

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МБДОУ «Шенкурский  
детский сад комбинированного вида  
№ 1 «Ваганочка»  
Е.К.Савина  
Приказ № 218 от 31.10.2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ШЕНКУРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1  
«ВАГАНОЧКА»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, Постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район» от 22 августа 2017 года № 813-па «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений МО «Шенкурский муниципальный район».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» (далее – Учреждение), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и

главного бухгалтера Учреждения;  
требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, согласуется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, и утверждается руководителем Учреждения.

4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных муниципальным бюджетным образовательным и общеобразовательным учреждениям из областного бюджета.

6. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга.

7. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу Учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер Учреждения, руководители филиалов, реализующие основные общеобразовательные программы, образовательные программы дополнительного образования детей;

к вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и

служащих, работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, а также младший воспитатель.

к основному персоналу Учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

10. Перечень должностей работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, разрабатывается и утверждается приказом руководителя учреждения до начала финансового года и не подлежит изменению в течение этого года, за исключением случаев изменения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей работников. **(ПРИЛОЖЕНИИ № 10)**

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

11. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений приведены в **ПРИЛОЖЕНИИ № 1** к настоящему Положению.

13. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда Учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим Учреждения положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

14. В целях дифференциации оплаты труда работников предусматриваются

следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональные повышающие коэффициенты к окладу **ПРИЛОЖЕНИЕ № 8;**
- 3) повышающий коэффициент к окладу по Учреждения (структурному подразделению Учреждения).

15. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацем третьим настоящего пункта.

Применение повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным пунктом 19 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

16. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

17. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области, МО «Шенкурский муниципальный район»;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

выполнение определённых видов работ с учётом сложности, важности и объёма, степени самостоятельности и ответственности;

за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

Присвоение квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области, МО «Шенкурский муниципальный район».

18. Персональные повышающие коэффициенты к окладу:

1) За наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет **10** процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2) В связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам – по любой должности, включенной в раздел I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных **ПРИЛОЖЕНИЕМ № 7** к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	50
Первая квалификационная категория	30

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с

присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10
Вторая квалификационная категория	5

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	30
Водитель второго класса	20

Условия и порядок присвоения квалификации водителя первого или водителя второго класса устанавливаются локальными нормативными актами муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, принятыми в соответствии с действующим законодательством.

3) В связи с выполнением работником определённого вида работ может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу по видам выполняемых работ с учётом сложности, важности и объёма выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учётом лимитов бюджетных обязательств Учреждения. Перечни видов работ должны быть распределены по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ) и утверждены руководителем Учреждения.

4) за специфику работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу:

Учитель–логопед, воспитатель -20 %;

Методист, старший воспитатель, заместитель заведующего –5 %;

Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре - **5,0 %** за 1 группу (индивидуальные и групповые занятия).;

Младший воспитатель- 15 %

**19.** Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) является: работа по адаптированным образовательным программам:

- с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами в группах общеразвивающей или оздоровительной направленности- **1,5 %** за 1 воспитанника;

- детьми –инвалидами, находящимися на индивидуальном обучении на дому- **1,5 %** за 1 воспитанника;

- при наличии ребёнка-инвалида в группе общеразвивающей или оздоровительной направленности группе воспитателям - **2 %** за 1 воспитанника.

**20.** Повышающие коэффициенты к окладам, устанавливаются работнику учреждения трудовым договором, в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам (ставкам). (**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**). Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам учреждения, которым они установлены ежемесячно.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

**21.** Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

**22.** К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4** процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

За работу в горячем цехе **-8 %**, а также дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Руководители Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.



Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

- Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет **35** процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплату за разделение дня на части в соответствии со ст.105 ТК РФ установить в следующем размере:

-размер выплат за разрывной рабочий день составляет **0,5 %** за каждый разрывной день.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договором работника.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

27. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;

6) надбавка за ученое звание;

7) надбавка за почетное звание, ведомственную награду;

8) надбавка за спортивное звание;

9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

10) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

11) надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.

29. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – месяц, квартал, год

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к вспомогательному персоналу Учреждения и младшему воспитателю.

Основаниями для начисления премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя Учреждения об их начислении, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Настоящим Положением предусмотрена дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы по категории работников.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – на 20 % от суммы премиальной выплаты ;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения на 10 % от суммы премиальной выплаты;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности- на 30 % от суммы премиальной выплаты;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для начисления премиальной выплаты- на 20 % от суммы премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника на 20 % от суммы премиальной выплаты;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде на 20 % от суммы премиальной выплаты.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет **70** процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей Учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их начислении указываются причины снижения размеров или начисления.

30. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - полугодие.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в **ПРИЛОЖЕНИИ № 6** к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Определение % стимулирующей надбавки

Таблица № 1

% сти м. над бавк и	Замест ит. зав. по УВР (баллов)	Зам.з ав. по АХР (баллов)	Воспита тель (баллов)	Музык. раб. (баллов)	Соц. пед. (баллов)	Инстру ктор по физкуль т. (баллов)	Педагог – психолог (баллов)	Логопед (баллов)	Гл. бухг. (баллов)
<b>баллы</b>									
<b>100</b>	106-110	-	131-135	116-121	111-115	111-115	106-110	116-120	-
<b>95</b>	101-105	-	126-130	111-115	106-110	106-110	101-105	111-115	-
<b>90</b>	96-100	71-75	121-125	106-110	101-105	101-105	96-100	106-110	71-76
<b>85</b>	91-95	66-70	111-120	101-105	96-100	96-100	91-95	101-105	66-70
<b>80</b>	86-90	61-65	101-110	96-100	91-95	91-95	86-90	96-100	61-65
<b>75</b>	81-85	56-60	91-100	91-95	86-90	86-90	81-85	91-95	56-60
<b>70</b>	76-80	51-55	81-90	81-90	81-85	81-85	76-80	81-90	51-55
<b>65</b>	71-75	46-50	71-80	71-80	71-80	71-80	71-75	71-80	46-50
<b>60</b>	61-70	41-45	61-70	61-70	61-70	61-70	61-70	61-70	41-45
<b>55</b>	51-60	31-40	51-60	51-60	51-60	51-60	51-60	51-60	31-40
<b>50</b>	41-50	26-30	41-50	41-50	41-50	41-50	41-50	41-50	26-30
<b>45</b>	31-40	21-25	31-40	31-40	31-40	31-40	31-40	31-40	21-25
<b>40</b>	21-30	16-20	21-30	21-30	21-30	21-30	21-30	21-30	16-20
<b>35</b>	10-20	10-15	10-20	10-20	10-20	10-20	10-20	10-20	10-15

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы и начисляется в % к должностному окладу согласно таблице.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Учреждения с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя Учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются: при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 ТК РФ..

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя Учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - полугодие (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в полугодии.

31. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за месяц, квартал, год.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем Учреждения, с учётом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

32. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры и в других организациях на должностях, требующих определённой квалификации.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	4
От 3 до 5 лет	6
От 5 до 10 лет	10

От 10 до 15 лет	15
15 лет и более	20

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно **ПРИЛОЖЕНИЮ № 3** к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в **ПРИЛОЖЕНИИ № 4** к настоящему Положению.

33. Надбавка за почётное звание, ведомственную награду устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание, нагрудный знак, знак по профилю их работы в Учреждении, а также награждённым почётной грамотой Министерства РФ по профилю работникам, имеющим несколько почётных званий, нагрудных знаков и т.д. Учреждения, устанавливается надбавка за одно почётное звание, нагрудный знак и т.д.

Почётные звания, ведомственные награды, за наличие которых устанавливается надбавка указаны в **ПРИЛОЖЕНИЕ № 5** к настоящему Положению.

Надбавка за почётное звание, ведомственную награду начисляется ежемесячно и устанавливается в % к окладу (ставки заработной платы).

Размер надбавки за почётное звание – 10% к окладу (ставки заработной платы).

Размер надбавки за почётную грамоту Министерства образования и науки РФ составляет -5 % к окладу (ставки заработной платы).

34. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;  
работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в Учреждения.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно и устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

35. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;  
работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по

специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет **20** процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - **30** процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

36. Надбавки стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников устанавливаются согласно перечня работ, утвержденного руководителем Учреждения, и с указанием конкретного размера за каждый вид работы.

37. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 пункта 28 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 30 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 8, 10 пункта 28 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на основании приказов руководителя Учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного комитета.

## V. Выплаты социального характера и порядок их применения

38. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда Учреждения.

39. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений на территории МО «Шенкурский муниципальный район»;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника, профессиональными и государственными праздниками (День воспитателя, Новый год, 8 марта и т.д.)

в размере 3000 рублей :

- Основному персоналу Учреждения;
- Административно- управленческому персоналу Учреждения;
- Ведущий бухгалтер, бухгалтер, делопроизводитель

в размере 2000 рублей :

- Вспомогательный персонал Учреждения;

40. Материальная помощь работникам выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, отработавшим в Учреждении 6 месяцев.

Иные выплаты работникам устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

41. Материальная помощь может быть оказана работнику в связи со значимыми событиями в его жизни (юбилей работника, начиная с 50 лет, 55 лет и т.д., рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель.

#### VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений

42. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 2,5 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 16 настоящего Положения.



К основному персоналу, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом Учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя устанавливаются администрацией МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей определяются РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который от имени МО «Шенкурский муниципальный район» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений администрацией МО «Шенкурский муниципальный район».

Должностной оклад устанавливается руководителю трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе труда. В трудовой договор руководителя подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю должностного оклада.

Должностной оклад руководителя подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

43. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего Учреждения, в котором прописывается конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам в соответствии с разделом III настоящего Положения и начисляются в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

приказов РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений;

приказов руководителей - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным образовательным или общеобразовательным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание, ведомственную награду.

46. Премия за качественное руководство устанавливается руководителям, заместителям руководителей с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании;

достижение показателей и критериев эффективности Учреждения, отражающих:

- содержание в надлежащем состоянии имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

- своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

- рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области, органов местного самоуправления);

- своевременную и правильную оплату труда работников;

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов

муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

-осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

-выполнение требований пожарной безопасности;

-своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

-обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, установленных РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя;

-направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников;

-надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на Учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами.

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании, при определении начисления премии за качественное руководство в отношении руководителя Учреждения составляет **30** процентов, в отношении заместителей руководителей Учреждения устанавливается положениями о системе оплаты труда.

Показатели и критерии определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарное полугодие. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия

учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности определяется в отношении руководителей Учреждения приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений – положениями о системе оплаты труда.

Премия за качественное руководство снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премии за качественное руководство **составляет 70** процентов суммы премиальной выплаты. Снижение премии может быть установлено на срок от одного до трех месяцев.

Премия за качественное руководство не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не начисление премии может быть установлено на срок от одного до шести месяцев.

Размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. Максимально возможный размер премии за качественное руководство в соответствующем расчетном периоде устанавливается с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 60 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;

приказами руководителей Учреждения - в отношении заместителей руководителей.

Премии за качественное руководство Учреждения начисляются в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

47. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя – приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителей руководителя – приказами руководителя Учреждения.

48. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание, ведомственную награду и премияльная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей в соответствии с пунктами 32, 33, 37 и 39 настоящего Положения.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам, относятся:

- 1) премия за качественное руководство Учреждения;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

50. Премия за качественное руководство начисляется главным бухгалтерам на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 46 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство является достижение показателей и критериев эффективности Учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского и налогового учета;  
своевременное и правильное составление финансово-плановых документов;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской

(финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) муниципального бюджетного образовательного учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство определяются приказами руководителя.

51. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты определяется руководителем.

52. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание, ведомственную награду и премияльная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам в соответствии с пунктами 32, 33 настоящего Положения.

53. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежит включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 45 и подпунктом 1 пункта 49 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей;

приказов руководителей - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

54. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам в соответствии с разделом

V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя;

приказов руководителя - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

55. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителя заместителей руководителя, главных бухгалтеров и средних заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются в кратности от 1 до 4 постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений

56. Фонд оплаты труда работников формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

57. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда

работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений составляет 40 процентов.

58. Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников и подлежит контролю со стороны РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

59. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, установленных настоящим Положением.



к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

### ФИКСИРОВАННЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2

#### 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

Помощник воспитателя 2767

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

**1 квалификационный уровень:**  
младший воспитатель 3150

##### 1.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

**1 квалификационный уровень:**  
инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; 5130

**2 квалификационный уровень:**  
педагог дополнительного образования; педагог-организатор;  
социальный педагог 5650

**3 квалификационный уровень:**  
воспитатель; педагог-психолог, методист 6170

**4 квалификационный уровень:**  
преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности  
жизнедеятельности; старший воспитатель; учитель-дефектолог;  
учитель-логопед (логопед); тьютор; старший методист; 6200

#### 1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

##### 1 квалификационный уровень:

заведующий структурным подразделением (начальник по административно-хозяйственной работе, начальник структурного подразделения -столовая) 4988

##### 2 квалификационный уровень:

заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 5943

#### 2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

##### 2.1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня

##### 1 квалификационный уровень:

делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка 2562

##### 2.2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня

##### 1 квалификационный уровень:

лаборант; техник; техник-лаборант; 2846

##### 2 квалификационный уровень:

заведующий складом продуктов 2940

##### 4 квалификационный уровень:

Механик 3000

##### 2.3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

##### 1 квалификационный уровень:

бухгалтер; документовед; специалист по охране труда 3800

##### 2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория 4000

##### 3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория 4620

##### 4 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" 5460

### 3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

#### 3.1. Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

##### 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; подсобный рабочий; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; машинист по стирке белья; рабочий по комплексному обслуживанию, сантехник, слесарь, слесарь- сантехник. 2499

##### 2 квалификационный уровень:

профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) 2510

#### 3.2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня

##### 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 повар, электрик 3003

##### 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 3153

##### 3 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4284

##### 4 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель 6006

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов, которым устанавливается  
повышающий коэффициент к окладу за работу  
в сельской местности

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре.

Концертмейстеры.

Аккомпаниаторы.

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

## ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,  
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях сферы образования, культуры или в других организациях на должностях, требующих определённой квалификации (специалист по охране труда, водитель, логопед, психолог, бухгалтер, специалист по закупкам).

2. Время работы в централизованных бухгалтериях учреждений в сферах образования, культуры.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры

4. Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

5. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

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

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

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям

специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

б. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных и муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

**ПОРЯДОК  
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет  
для установления надбавки за стаж непрерывной работы**

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы,

деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таким является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, **сезонной и временной** работы;

б) при поступлении на работу после окончания работы на **выборных должностях**;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию **в связи с переводом мужа или жены** на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в **связи с уходом за больным членом семьи** в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с **существенным изменением условий труда**;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с **нарушением администрацией законодательства о труде**, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с **восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу**;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие **обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности** или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с **неудовлетворительным результатом испытания**;

к) при поступлении на работу **после увольнения по соглашению сторон**.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:



а) при поступлении на работу **после окончания временной нетрудоспособности**, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

б) при поступлении на работу после увольнения вследствие **обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья**, препятствующего продолжению данной работы.

**11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения.** Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

**12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:**

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) муниципального или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

**13. В следующих случаях стаж не прерывается:**

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между

днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению медицинской организации) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

## ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков,  
значков, ведомственных наград, за наличие которых работникам  
устанавливается надбавка за почетное звание, ведомственную награду

1. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему  
Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

2. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки  
Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

3. Нагрудные знаки, знаки и значки:

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры  
Российской Федерации;

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад  
в российскую культуру";

значок "Отличник народного просвещения";

4. Почетная грамота Министерства образования и науки Российской  
Федерации.

к Положению  
об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного  
вида № 1 «Ваганочка».

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ШЕНКУРСКИЙ**  
**ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1 «ВАГАНОЧКА»**

**КРИТЕРИИ**  
**ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО УВР**

№ п/ п	Критерий	Источник информации (документы, подтверждающие выполнение показателя)	Оценка в баллах	
<b>1</b>	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>			
	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	Табеля посещаемости групп	- незначительное - значительное	2 4
	1.2. Динамика или сохранение стабильно высокого показателя «Количество дней пребывания ребенка в ДОУ»	Табеля посещаемости групп	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 3
	1.3.Реализация системы закалывающих мероприятий, здоровьесберегающих технологий, в соответствии с планом работы группы, ДОУ	Результаты, отчёты	- наличие плана закалывающих мероприятий ДОУ и реализация его результативное применение инновационной здоровьесберегающей технологии в группах ДОУ	1-2  3

1.4. Наличие целевой программы здоровьесбережения или раздела в программе развития учреждения	Программа ДОУ	Наличие	3
1.5 Отсутствие, не связанных с капитальным вложением средств, предписаний, замечаний и обоснованных жалоб по охране жизни и здоровья воспитанников и сотрудников		Отсутствие	3
1.6. Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников ДОУ	Акты несчастных случаев	Наличие отсутствие	0 3
1.7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в т.ч. к соблюдению норм физиологического питания, режима питания	Справки, жалобы	Наличие отсутствие	0 3
1.8. Организация воспитательно-образовательного процесса с детьми по индивидуально-оздоровительными и образовательным маршрутам с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Индивидуальная план – программа сопровождения	Оцениваемый показатель присутствует.	по 1 б. за 1 реб. ( до 5 баллов)

**Максимальное кол-во баллов 27**

2				
2.1. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	Приказы, отзывы, раздаточный материал	- Уровень ДОУ (за каждое мероприятие) до 10 баллов - муниципальный уровень (за каждое мероприятие)	1 балл 3 балла	
2.2. Участие ОУ в реализации пилотных проектов: дистанционного обучения, электронного документооборота и т.д.	Приказы, отзывы, отражение информации на сайте ДОУ, акты.	Наличие показателя по одному направлению	2 балла	
2.3. Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада	Отчеты, мониторинги, отзывы	Частичное соответствие критерию Полное соответствие критерию	2 4	
2.4. Эффективная организация предметно-развивающей среды в ДОУ	Отчеты, справки, результаты проверок	Частичное соответствие критерию Полное соответствие критерию	2 4	

	2.5. Многообразие системы дополнительного образования ОУ	Отчеты	наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений	2
	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ	Отчеты, наличие программ кружковой работы	За каждые 25%	1 балл
<b>Максимальное кол-во баллов 28</b>				
<b>3</b>				
	3.1. Публичный отчет о деятельности ДОУ	Отчет	оцениваемый показатель присутствует	2 балла
	3.2. Наличие дополнительных платных образовательных услуг	Программы, отчеты, договоры, приложение к лицензии	За каждый вид услуги (до 5 баллов)	1
	3.3. Обеспечение информационной открытости путем размещения, оформления информации на сайте ДОУ	Сайт	- Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	1
			- Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	1
	3.4. Привлечение, сохранение и обучение молодых специалистов	Программы, отчеты, отзывы.	Проведение мероприятий с начинающими воспитателями	1
	3.5. Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогов	приказ	выше 30 %	3 балла
			20 % - 30 %	2 балла
	3.6. Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогов	приказ	выше 30 %	3 балла
			20 % - 30 %	2 балла
	3.7. Наличие педагогов, имеющих государственные и отраслевые награды	Документ, подтверждающий наличие звания	оцениваемый показатель присутствует	2
	3.8. Участие педагогических работников в конкурсах профессионального и методического мастерства	Дипломы, грамоты, сертификаты, свидетельства, благодарственные письма.	<b>Наличие победителя (призера):</b> - на российском или международном уровнях: - на региональном уровне - на муниципальном уровне	6 баллов  4 балла 2 балла
			<b>Наличие участника:</b> - на российском или международном	3 балла

			уровнях: - на региональном уровне - на муниципальном уровне	2 балла 1 балл
	3.9.Наличие публикаций по распространению педагогического опыта ОУ в профессиональном сообществе		- Муниципальный уровень - Региональный уровень -Федеральный уровень - В сети интернет	2 3 5 3
	3.10.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОУ		- Муниципальный уровень - Региональный уровень -Федеральный уровень	1 2 3
<b>4</b>				
	4.1.Взаимодействие в вопросах социализации воспитанников с организациями, общественными объединениями	Справки, фото и видео – отчёты, отзывы социальных партнёров	Оцениваемый показатель присутствует	2
	4.2 Взаимодействие с бизнес структурами по вопросам развития образовательного учреждения	Договоры, публикации в СМИ, информация на сайте, отчётная документация	Оцениваемый показатель присутствует	2
<b>Максимальное кол-во баллов 4</b>				

**Максимальное количество баллов по критерию-110 баллов**

### **КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА**

№ п/п	Критерий	Источник информации (документы, подтверждающие выполнение показателя)	Оценка в баллах	
<b>1</b>	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>			
	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	В среднем по ДОУ	- незначительное - значительное	1 2
	1.2.Выполнение плана посещаемости	В среднем по ДОУ	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 5
	1.3. Участие в пропаганде здорового образа жизни.	Планы, отчёты о работе	- наличие	0-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>9</b>

<b>Образовательная деятельность</b>				
2				
	2.1.Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП	Результаты, отчёты	- наличие	3
	2.2.Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска»	Карта сопровождения воспитанника	- наличие	1-3
	2.3.Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс): .	Грамоты, благодарности	<u>Наличие победителя</u> -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных, всероссийских и т.д. <u>Наличие участников</u> -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных, всероссийских и т.д.	2 4 5  1 2 3(путём суммирования)
	2.4. Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	Анализ работы группы, наблюдение, занятие.	- использование двух и более образовательных технологий, - разработка и использование элементов собственной методики работы	1-2  3 (путём суммирования)
	2.5. Руководство любым объединением воспитанников (ведение секции, кружка)	План кружка. Приказ об утверждении.		2
	2.6. Организация воспитательной работы в детском коллективе	Справки	- разнообразие проведённых мероприятий	2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>32</b>
3	<b>Методическая деятельность</b>			
	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рек., обновление дидактических материалов.	Приказы, справки, отчёты	- частичное соответствие критерию	2
			- полное соответствие критерию	4
	3.2. Оформление стендов ДОУ, папок-	Отзывы, справки		1-2



	передвижек в группах.			
	3.3. Эффективная организация пространственной среды в кабинете	Справки по результатам контроля	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 3
	3.4. Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	План работы по самообразованию, выступление, методические разработки, пособия.	- наличие результатов	1-3
	3.5. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах) за каждое мероприятие:	Справки, сертификаты, отзывы, ксерокопии, грамоты.	-внутри учреждения (до 3 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 баллов) -на региональном уровне - на федеральном, международном, в сети интернет	1 2 3 3 (путём суммирования)
	3.6. Участие в составе экспертной группы	Приказы	За каждое мероприятие (до 3 баллов)	1
	3.7. Работа в жюри профессиональных конкурсах, соревнованиях, КВН.	Планы работы, приказы.	-внутри учреждения (до 2 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 б.)	1 2 (путём суммирования)
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>34</b>
4	<b>Исполнительская дисциплина</b>			
	4.1. Своевременное и качественное оформление документации	Справки о результатах контроля	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1-3 4
	4.2. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Наблюдения, занятия	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 2
	4.3. Обеспечение информационной открытости путём размещения, оформления информации на сайте	Сайт ДОУ	- разовые акции на сайте ДОУ (новости), (до 3 балл) - методические разработки, советы специалиста, (до 6 баллов)	1 2 (путём суммирования)
	4.4. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	Благодарности, отзывы, сертификаты.		1-10
	4.5. Соблюдение правил профессиональной		В соответствии с Кодексом профессиональной	1-3

	этики		этики педагога	
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>28</b>
<b>5</b>	<b>Взаимодействие с семьёй, социумом</b>			
	5.1.Взаимодействие со школой по вопросам преемственности			1-2
	5.2.Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей	Отзывы, результаты анкетирования, благодарственные письма	- на уровне группы (до 3 баллов) -на уровне ДОУ (до 6 баллов)	1 2 (путём суммирования)
	5.3.Проведение консультаций на общих родительских собраниях, тренингов для родителей.	Протоколы родительских собраний		1-3
	5.4. Вовлечение родителей в обр., инновационную, восп. деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Материалы в СМИ, протоколы родительских собраний		1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>12</b>
	<b>ИТОГО</b>			<b>115</b>

**Примечание:** за показатели 2.1., 2.3. баллы устанавливаются сроком на один учебный год  
Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2

### **КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА – ПСИХОЛОГА**

№ п/п	Критерий	Источник информации (документы, подтверждающие выполнение показателя)	Оценка в баллах
1	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>		

	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	В среднем по ДОУ	- незначительное - значительное	2 4
	1.2.Выполнение плана посещаемости	В среднем по ДОУ	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 5
	1.3. Участие в пропаганде здорового образа жизни.	Планы, отчёты о работе	- наличие	1-2
	1.4. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Индивидуальная план – программа сопровождения	1 ребёнок (до 6 баллов)	1- 6
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>17</b>
<b>2</b>	<b>Образовательная деятельность</b>			
	2.1.Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП	Результаты, отчёты	- наличие	3
	2.2. Востребованность услуг участниками образовательного процесса: воспитанниками, родителями, педагогами, администрацией	Планы, отчёты, журналы регистрации, отзывы		0-6
	2.3.Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	Анализ работы группы, наблюдение, занятие.	- использование двух и более образовательных технологий, - разработка и использование элементов собственной методики работы	1-2  3 (путём суммиров.)
	2.4. Руководство любым объединением воспитанников (ведение секции, кружка)	План кружка. Приказ об утверждении.		2
	2.5 Сопровождение детей, родителей, педагогов в группах в адаптационный период	Журнал учёта		1- 4
	2.6.Организация воспитательной работы в детском коллективе	Справки, анкетирование родителей	- разнообразие проведённых мероприятий	0-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>22</b>
<b>3</b>	<b>Методическая деятельность</b>			
	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации	Приказы, справки, отчёты	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	2

	ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, обновление дидактических материалов			4
	3.2.Эффективная организация предметно-развивающей среды в кабинете	Справки по результатам проверок	- частично соответствуют критериям качества - полностью соответствуют критериям качества	1 3
	3.3. Психологическое просвещение и психологическая профилактика	Отзывы, справки		1-3
	3.4.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	План работы по самообразованию, выступление, методические разработки, пособия.	- наличие результатов	1-3
	3.5.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах) за каждое мероприятие:	Справки, сертификаты, отзывы, ксерокопии, грамоты.	-внутри учреждения (до 3 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 баллов) -на региональном уровне - на федеральном, международном, в сети интернет	1 2 3 3 (путём суммирования)
	3.6. Участие в составе экспертной группы	Приказы	За каждое мероприятие	1
	3.7. Работа в жюри профессиональных конкурсах, соревнованиях, КВН.	Планы работы, приказы.	-внутри учреждения (до 2 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 баллов)	1 3 (путём суммирования)
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>35</b>
4	<b>Исполнительская дисциплина</b>			
	4.1.Своевременное и качественное оформление документации	Справки о результатах контроля	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1-3 4
	4.2.Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Наблюдения, занятия	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1

				2
	4.3. Обеспечение информационной открытости путём размещения, оформления информации на сайте	Сайт ДОУ	- разовые акции на сайте ДОУ (новости), (до 3 баллов) - методические разработки, советы специалиста (до 6 баллов)	1  2 (путём суммирования)
	4.4. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	Благодарности, отзывы, сертификаты.		1-10
	4.5. Соблюдение правил профессиональной этики		В соответствии с Кодексом профессиональной этики педагога	1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>28</b>
5	<b>Взаимодействие с семьёй, социумом</b>			
	5.1. Взаимодействие со школой по вопросам преемственности	Методические мероприятия, занятия, беседы.		1-2
	5.2. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Материалы в СМИ, протоколы родительских собраний		1-6
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>8</b>
	<b>ИТОГО</b>			<b>110</b>

Примечание: за показатели 2.1., 2.3. баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2

#### КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ

№	Критерий	Источник информации (документы,	Оценка в баллах
---	----------	---------------------------------	-----------------

п/п		подтверждающие выполнение показателя)		
<b>1</b>	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>			
	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	Табель посещаемости	- незначительное - значительное	2 4
	1.2.Выполнение плана посещаемости:	Табель посещаемости	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 5
	1.3.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги )	Перспективные и календарные планы, методические разработки, отзывы	За мероприятие по теме	1  (до 3 баллов)
	1.4.Реализация системы закаливающих мероприятий, здоровьесберегающих технологий, в соответствии с планом работы группы, ДОУ	Результаты, отчёты	- наличие плана закаливающих мероприятий и реализация его - результативное применение инновационной здоровьесберегающей технологии	1-2  3
	1.5. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Индивидуальная план – программа сопровождения	1 ребёнок	1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>20</b>
<b>2</b>	<b>Образовательная деятельность</b>			
	2.1.Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП	Результаты, отчёты	- наличие	3
	2.2.Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс)	Грамоты, благодарности	<u>Наличие победителей</u> -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных, всероссийских и т.д. <u>Наличие участников</u> -внутри учреждения; -муниципальных;	2 4 5 1 2 3 (путём

			-региональных, всероссийских и т.д.	суммир.)
	2.3.Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	Анализ работы группы, наблюдение, занятие. Утверждённая авторская программа	- использование двух и более образовательных технологий, - разработка и использование элементов собственной методики работы	1-2  3 (путём суммирования)
	2.4. Руководство любым объединением воспитанников (ведение секции, кружка)	План кружка. Приказ об утверждении.		2
	2.5. Организация воспитательной работы в детском коллективе	Справки, наблюдения.		0-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>29</b>
3	<b>Методическая деятельность</b>			
	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, обновление дидактических материалов, подготовка консультаций на педагогические мероприятия и т.д.	Приказы, справки, отчёты	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	2 4
	3.2.Организация пространственной среды в групповых помещениях:	Справки по результатам проверок	- частично соответствуют критериям качества - полностью соответствуют критериям качества	1-2 3
	3.3. Оформление групповой прогулочной площадки	Справки по результатам проверок	- частично соответствуют критериям качества - полностью соответствуют критериям качества	1-3 4
	3.4. Оформление стендов ДОУ	Отзывы, справки		1-2
	3.5.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	План работы по самообразованию, выступление, методические разработки,	- наличие результатов	1-3

		пособия.		
	3.6.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах) за каждое мероприятие	Справки, сертификаты, отзывы, ксерокопии, грамоты.	-внутри учреждения (до 3 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 баллов) -на региональном уровне - на федеральном, международном, в сети интернет	1 2 3 3 (путём суммир.)
	3.7. Участие в профессиональных конкурсах	Приказ по итогам, Грамоты, удостоверения, сертификаты	- призёр (до 6 баллов) - участник (до до 3 баллов)	2 1
	3.8. Участие в составе экспертной группы	Приказы	За каждое мероприятие	1-2
	3.9. Наставничество	Приказ. Отчёт	- наличие результатов	1-2
	3.10. Работа в жюри профессиональных конкурсах, соревнованиях, КВН.	Планы работы, приказы.	-внутри учреждения (до 2 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 баллов)	1 2 (путём суммир.)
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>48</b>
4	<b>Исполнительская дисциплина</b>			
	4.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, табель закаливающих мероприятий, протоколы родительских собраний и т.п.)	Справки о результатах контроля	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1-3 4
	4.2.Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Наблюдения, занятия	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 2
	4.3.Обеспечение информационной открытости путём размещения, оформления информации на	Сайт ДОУ	- разовые акции на сайте ДОУ	1



	сайте:		(новости) (до 3 баллов) - методические разработки, советы специалиста, - ведение групповых сайтов, веб - страниц	2  3 (путём суммир.)
	4.4. Увеличение интенсивности труда (Решение кадровой проблемы, адаптация детей ясельного возраста, качественная подготовка к учебному году, участие педагога в культурном досуге ДОУ, выступления на утренниках в другой группе и т.д.)			1-10
	4.5. Соблюдение правил профессиональной этики		В соответствии с Кодексом профессиональной этики педагога	1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>27</b>
<b>5</b>	<b>Взаимодействие с семьёй, социумом</b>			
	5.1. Взаимодействие со школой по вопросам преемственности	Методические мероприятия, занятия, уроки, беседы.		1-2
	5.2. Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей	Отзывы, результаты анкетирования, благодарственные письма	- на уровне группы (до 3 баллов) - на уровне ДОУ (до 6 баллов)	1 3 (путём суммирования)
	5.3. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Материалы в СМИ, протоколы родительских собраний		1-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>13</b>

<b>ИТОГО</b>	<b>137</b>
--------------	------------

Примечание: за показатели 2.1., 2.3. баллы устанавливаются сроком на один учебный год

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Критерий	Источник информации (документы, подтверждающие выполнение показателя)	Оценка в баллах	
<b>1</b>	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>			
	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	В среднем по ДООУ	- незначительное - значительное	2 4
	1.2.Выполнение плана посещаемости	В среднем по ДООУ	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 5
	1.3.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.)	Перспективные и календарные планы, методические разработки, отзывы	За мероприятие по одной теме	1 (до 4 баллов)
	1.4. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Индивидуальная план – программа сопровождения	1 ребёнок	1-4
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>17</b>
<b>2</b>	<b>Образовательная деятельность</b>			

	2.1.Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП	Результаты, отчёты	- наличие	3
	2.2.Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс):	Грамоты, благодарности	<u>Наличие победителей</u> -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных, всероссийских и т.д. <u>Наличие участников</u> -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных, всероссийских и т.д.	2 4 5 1 2 3(путём суммир.)
	2.3.Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	Анализ работы группы, наблюдение, занятие.	- использование двух и более образовательных технологий, - разработка и использование элементов собственной методики работы	1-2 3 (путём сумм)
	2.4. Руководство любым объединением воспитанников (ведение секции, кружка)	План кружка. Приказ об утверждении.		2
	2.5.Организация воспитательной работы в детском коллективе	Справки, анкетирование родителей	- разнообразие проведённых мероприятий	0-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>32</b>
3	<b>Методическая деятельность</b>			
	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, обновление дидактических материалов:	Приказы, справки, отчёты	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	2 4
	3.2.Эффективная организация пространственной среды в музыкальном зале (Оформление зала, обновление	Справки по результатам проверок		1-3

	атрибутов, костюмов и т.д.)			
	3.3. Оформление стендов ДООУ, папок-передвижек в группах.	Отзывы, справки	- наличие нового материала, своевременная сменяемость	1-3
	3.4. Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	План работы по самообразованию, выступление, методические разработки, пособия.	- наличие результатов	1-3
	3.5. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах) за каждое мероприятие:	Справки, сертификаты, отзывы, ксерокопии, грамоты.	- внутри учреждения (до 3 баллов) - на муниципальном уровне (до 4 баллов) - на региональном уровне - на федеральном, в сети интернет	1 2 3 3 (путём суммирования)
	3.6. Участие в составе экспертной группы	Приказы	За каждое мероприятие	1-2
	3.7. Работа в жюри профессиональных конкурсах, соревнованиях, КВН.	Планы работы, приказы.	- внутри учреждения (до 2 баллов) - на муниципальном уровне (до 4 баллов)	1 2 (путём суммирования)
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>39</b>
4	<b>Исполнительская дисциплина</b>			
	4.1. Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, результаты мониторинга и т.п.)	Справки о результатах контроля	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1-3 4
	4.2. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Наблюдения, занятия	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 2
	4.3. Обеспечение информационной открытости путём размещения, оформления информации на сайте	Сайт ДООУ	- разовые акции на сайте ДООУ (новости), (до 3 баллов) - методические разработки, советы специалиста на страничке музыкального работника	1 1-3 (путём суммирования)

				ния)
	4.4. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени (Участие педагога в культурном досуге ДОУ, выступления на утренниках в другой группе, качественная подготовка к учебному году и т.д.)	Отчёты, отзывы, сертификаты.		1-10
	4.5. Соблюдение правил профессиональной этики		В соответствии с Кодексом профессиональной этики педагога	1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>27</b>
<b>5</b>	<b>Взаимодействие с семьёй, социумом</b>			
	5.1. Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры	Отчёты, грамоты, отзывы	За каждое мероприятие	2 (до 6 баллов)
	5.2. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Материалы в СМИ, протоколы родительских собраний		1-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>8</b>
	<b>ИТОГО</b>			<b>121</b>

Примечание: за показатели 2.1., 2.3. баллы устанавливаются сроком на один учебный год

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ**

№ п/п	Критерий	Источник информации (документы, подтверждающие выполнение показателя)	Оценка в баллах	
1	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>			
	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	В среднем по ДОУ	- незначительное - значительное	2 4
	1.2.Выполнение плана посещаемости	В среднем по ДОУ	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 5
	1.3.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.)	Перспективные и календарные планы, методические разработки, отзывы	За мероприятие по одной теме	1 (до 6 баллов)
	1.4.Реализация системы закаливающих мероприятий, здоровьесберегающих технологий, в соответствии с планом работы группы, ДОУ	Результаты, отчёты	- наличие плана закаливающих мероприятий и реализация его - результативное применение инновационной здоровьесберегающей технологии	1-2 3
	1.5. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Индивидуальная план – программа сопровождения	1 ребёнок	1-4
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>22</b>
2	<b>Образовательная деятельность</b>			
	2.1.Наличие позитивной динамики в развитии интегративных качеств воспитанников при освоении ООП	Результаты, отчёты	- наличие	3
	2.2.Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс)	Грамоты, благодарности	<u>Наличие победителей</u> -внутри учреждения (до 4 баллов) -муниципальных (до 8 баллов) -региональных, всероссийских и т.д. <u>Наличие участников</u>	2 4 5

			-внутри учреждения (до 3 баллов) -муниципальных (до 4 баллов) -региональных, всероссийских и т.д.	1 2 3 (путём суммир.)
	2.3.Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	Анализ работы группы, наблюдение, занятие.	- использование двух и более образовательных технологий, - разработка и использование элементов собственной методики работы	1-2  3 (путём суммирования)
	2.4. Руководство любым объединением воспитанников (ведение секции, кружка)	План кружка. Приказ об утверждении.		2
	2.5.Организация воспитательной работы в детском коллективе	Справки, анкетирование родителей	- разнообразие проведённых мероприятий	0-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>39</b>
3	<b>Методическая деятельность</b>			
	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, обновление дидактических материалов:	Приказы, справки, отчёты	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	2 4
	3.2.Эффективная организация пространственной среды в зале, спортивной площадки. (Оформление зала к спортивным праздникам, обновление и, создание условий для зимних видов спорта).	Справки по результатам проверок		1-3
	3.3. Сохранение физкультурного оборудования, изготовление пособий	Результаты проверки		1-3
	3.4. Оформление стендов ДОУ, папок-передвижек в группах.	Отзывы, справки	- наличие нового материала, своевременная сменяемость	1-3
	3.5.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	План работы по самообразованию, выступление, методические разработки, пособия.	- наличие результатов	1-3

	3.6. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах) за каждое мероприятие	Справки, сертификаты, отзывы, ксерокопии, грамоты.	-внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне - на федеральном, международном, в сети интернет	1 2 3 3 (путём суммирования)
	3.7. Работа в жюри профессиональных конкурсах, соревнованиях, КВН.	Планы работы, приказы.	-внутри учреждения -на муниципальном уровне	1 2(путём суммир.)
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>27</b>
4	<b>Исполнительская дисциплина</b>			
	4.1. Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, результаты мониторинга и т.п.)	Справки о результатах контроля	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1-3 4
	4.2. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Наблюдения, занятия	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 2
	4.3. Обеспечение информационной открытости путём размещения, оформления информации на сайте	Сайт ДОУ	- разовые акции на сайте ДОУ (новости), - методические разработки, советы специалиста	1 1-3 (путём суммир.)
	4.4. Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени (Участие педагога в культурном досуге ДОУ, выступления на утренниках в другой группе и т.д.)	Отчёты, отзывы, сертификаты.		1-10
	4.5. Соблюдение правил профессиональной этики		В соответствии с Кодексом профессиональной этики педагога	1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>22</b>



<b>5</b>	<b>Взаимодействие с семьёй, социумом</b>		
	5.1.Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Материалы в СМИ, протоколы родительских собраний	1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>		<b>3</b>
	<b>ИТОГО</b>		<b>115</b>

Примечание: за показатели 2.1., 2.3. баллы устанавливаются сроком на один учебный год

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2

#### КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ – ЛОГОПЕДА

№ п/п	Критерий	Источник информации (документы, подтверждающие выполнение показателя)	Оценка в баллах	
<b>1</b>	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>			
	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	В среднем по ДОУ	- незначительное - значительное	2 4
	1.2.Выполнение плана посещаемости	В среднем по ДОУ	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 5
	1.3.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей	Перспективные и календарные планы, методические разработки, отзывы	За мероприятие по одной теме	0-3
	1.4. Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Индивидуальная план – программа сопровождения	1 ребёнок	1-3 (до 12 баллов)
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>24</b>
<b>2</b>	<b>Образовательная деятельность</b>			

	2.1.Наличие позитивной динамики развития детей за счёт коррекционно – развивающей работы	Результаты, отчёты	- наличие	3
	2.2.Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс по направлению)	Грамоты, благодарности	<u>Наличие победителей</u> -внутри учреждения; 2 -муниципальных; 4 -региональных, всероссийских и т.д. 5 <u>Наличие участников</u> -внутри учреждения; 1 -муниципальных; 2 -региональных, всероссийских и т.д. 3(путём суммир.)	
	2.3.Использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий	Анализ работы группы, наблюдение, занятие.	- использование двух и более образовательных технологий, - разработка и использование элементов собственной методики работы	2 3 (путём суммир.)
	2.4. Руководство любым объединением воспитанников (ведение секции, кружка)	План кружка. Приказ об утверждении.		2
	2.5.Организация воспитательной работы в детском коллективе	Справки, анкетирование родителей	- разнообразие проведённых мероприятий	0-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>29</b>
3	<b>Методическая деятельность</b>			
	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, обновление дид. материалов:	Приказы, справки, отчёты	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	2 4
	3.2 Организация пространственной среды в логопедических кабинетах	Справки по результатам проверок		1-3
	3.3. Оформление стендов ДОУ, папок-передвижек в группах.	Отзывы, справки	- наличие нового материала, своевременная сменяемость	1-3
	3.4.Наличие программы по самообразованию	План работы по	- наличие результатов	1-3

	с презентацией результатов	самообразованию, выступление, методические разработки, пособия.		
	3.5. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах) за каждое мероприятие:	Справки, сертификаты, отзывы, ксерокопии, грамоты.	-внутри учреждения (до 3 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 баллов) -на региональном уровне - на федеральном, международном, в сети интернет	1 2 3 3 (путём суммирования)
	3.6. Работа в жюри профессиональных конкурсах, соревнованиях, КВН.	Планы работы, приказы.	-внутри учреждения (до 2 баллов) -на муниципальном уровне (до 4 баллов)	1 2 (путём суммирования)
	3.7. Участие в составе экспертной группы.	Приказы	За каждое мероприятие	1-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>34</b>
4	<b>Исполнительская дисциплина</b>			
	4.1. Своевременное и качественное оформление документации	Справки о результатах контроля	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1-3 4
	4.2. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	Наблюдения, занятия	- частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	1 2
	4.3. Обеспечение информационной открытости путём размещения, оформления информации на сайте	Сайт ДОУ	- разовые акции на сайте ДОУ (новости), (до 3 баллов) - методические разработки, советы специалиста на страничке логопеда (до 6 баллов)	1 2 (путём суммирования)
	4.4. Увеличение интенсивности труда в	Отчёты, отзывы, сертификаты.		1-10

	рассматриваемый период времени			
	4.5. Соблюдение правил профессиональной этики		В соответствии с Кодексом профессиональной этики педагога	1-3
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>28</b>
<b>5</b>	<b>Взаимодействие с семьёй, социумом</b>			
	5.1. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Материалы в СМИ, протоколы родительских собраний		1-3
	5.2. Взаимодействие со школой по вопросам преемственности			1-2
	<b>Максимальное кол-во баллов</b>			<b>5</b>
	<b>ИТОГО</b>			<b>120</b>

**Примечание:** за показатели 2.1., 2.3. баллы устанавливаются сроком на один учебный год

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии	Количество баллов
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2

#### **КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

№	Основания начисления выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Уровень/ размер выплаты (баллы)	Самооценка
1.	<b>Надлежащее ведение бухгалтерского и налогового</b>	1.1. эффективное использование в работе программных средств для бухгалтерского учета и отчетности	наличие показателя -3 частичное соответствие показателю -	
		1.2. своевременное исполнение бухгалтерских операций	наличие показателя -3	

	<b>учета</b>		частичное соответствие показателю -2	
		1.3. отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	наличие показателя -3 частичное соответствие показателю - 2 отсутствие – 2	
		1.4. отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов в отчетном периоде	наличие показателя -4 наличие несущественных замечаний - 3 отсутствие показателя - – 4	
		1.5. своевременное и качественное представление бухгалтерской информации об ООО на информационных порталах	наличие показателя- 4 частичное соответствие показателю -2 отсутствие - - 2	
		1.6. эффективное и строго по целевому назначению использование бюджетных средств	наличие показателя- 3 частичное соответствие показателю - 2 отсутствие – 2	
		1.7. эффективное использование субсидий на выполнение муниципального задания и иные цели	наличие показателя -3 частичное соответствие показателю -1 отсутствие – 1	
		1.8. своевременное проведение инвентаризации и списание основных средств	наличие показателя -1-5 отсутствие- 0	
		Максимальное количество	<b>28</b>	
2.	<b>Своевременное и правильное составление финансово-плановых</b>	2.1. своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение	наличие показателя -2 отсутствие- 0	
		2.2. своевременное внесение изменений в перечень имущества	наличие показателя - 2	

	<b>документов</b>	согласно постановлению администрации МО "Шенкурский муниципальный район"	отсутствие 0	
		Максимальное количество	<b>4</b>	
3.	<b>Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов</b>	3.1. обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	наличие показателя -2 частичное соответствие показателю -1 отсутствие 0	
		Максимальное количество	<b>2</b>	
4.	<b>Обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам</b>	4.1. обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам	наличие показателя -2 отсутствие 0	
		Максимальное количество	<b>2</b>	
5.	<b>Своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и</b>	5.1. своевременная и надлежащая подготовка и представление налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;	наличие показателя -2 частичное соответствие показателю -1 отсутствие 0	
		5.2. своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	наличие показателя -3 частичное соответствие показателю -1 отсутствие -0	
		5.3. своевременное и качественное составление планов ФХД и своевременное внесение в них изменений	наличие показателя -3-5 частичное соответствие показателю -1	

	<b>иных документов, представляемых в налоговые органы</b>		отсутствие 0	
		Максимальное количество	<b>10</b>	
б.	<b>Своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников</b>	6.1. осуществление приносящий доход деятельности (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	наличие показателя -3 отсутствие 0	
		6.2. обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, установленных РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя; (подтверждающие документы)	наличие показателя -1-3 отсутствие – 0	
		6.3. участие в организации платных образовательных услуг и (подтверждается приказом по учреждению, бухгалтерскими документами за отчетный период)	наличие показателя -5 отсутствие- 0	
		6.4. привлечение спонсорских средств, добровольных пожертвований, грантов в отчетном периоде (подтверждается бухгалтерскими документами за отчетный период)	наличие показателя - 2 отсутствие- 0	
		<b>Максимальное количество</b>	<b>13</b>	

7.	<b>Соблюдение исполнительской дисциплины</b>	7.1. трудовая дисциплина. Исполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. Соблюдение правил внутреннего распорядка, приказов, распоряжений	наличие показателя -2 – 2 при наличии замечаний о ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, подтвержденных актом, докладной запиской, уведомлением о предоставлении объяснительной записки	
		7.2. качественное и своевременное выполнение поручений заведующей ОУ.	наличие показателя- 2 1 при наличии замечаний	–
		7.3. уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами. Соблюдение работниками бухгалтерии культуры обслуживания.	наличие показателя 1-2	
		7.4. повышение квалификации	Наличие показателя- 3 Отсутствие- 0	
		7.5. участие в своевременном принятии и изменении локальных нормативных актов Учреждения	наличие показателя -3 отсутствие 0	
		7.6. работа в комиссиях Учреждения	наличие показателя -2 отсутствие 0	
		7.7. организация договорных отношений	наличие показателя -1-3	
		7.8. качественная подготовка ОУ к новому учебному году	наличие показателя 1-3	
		7.9. улучшение и рациональное использование материально-технической базы ОУ	наличие показателя 1-3 отсутствие 0	
		<b>Максимальное количество</b>	<b>23</b>	



	<b>ИТОГО</b>	<b>150</b>	
--	--------------	------------	--

### КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО АХЧ

№ п/п	Критерий	Источник информации (документы, подтверждающие выполнение показателя)	Оценка в баллах	
<b>1</b>	<b>Сохранение здоровья воспитанников</b>			
	1.1. Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом	Табеля посещаемости групп	- незначительное - значительное	2 4
	1.2. Динамика или сохранение стабильно высокого показателя «Количество дней пребывания ребенка в ДОУ»	Табеля посещаемости групп	- менее 65% - 65-75% - 75% и выше	0 2 3
	1.3. Отсутствие, не связанных с капитальным вложением средств, предписаний, замечаний и обоснованных жалоб по охране жизни и здоровья воспитанников и сотрудников		Отсутствие	3
	1.4. Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников ДОУ	Акты несчастных случаев	Наличие отсутствие	0 3
	1.5. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в т.ч. к соблюдению норм физиологического питания, режима питания (отсутствие жалоб к качеству выполнения со стороны обслуживающего персонала своих	Справки, жалобы	Наличие отсутствие	0 3
<b>Максимальное кол-во баллов 16</b>				
<b>2</b>				
	2.1. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества	Приказы, отзывы, раздаточный материал	- Уровень ДОУ (за каждое мероприятие) до 10 баллов	1 балл

	образования (техучёбы для технического и обслуживающего персонала)		- муниципальный уровень (за каждое мероприятие)	5 балла
	2.2. Участие ОУ в реализации пилотных проектов: дистанционного обучения, электронного документооборота и т.д.	Приказы, отзывы, отражение информации на сайте ДОУ, акты.	Наличие показателя по одному направлению	5 балла
	2.3. Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада	Отчеты, мониторинги, отзывы	Частичное соответствие критерию Полное соответствие критерию	2 5
	2.4. Улучшение материально-технической базы	Приобретение современного оборудования и др.	Оцениваемый показатель присутствует	10
	Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (Сокращение замены битой посуды, посуды со сколами)	Электроэнергия Тепло	По итогам квартала в сравнении с предыдущим	10
<b>Максимальное кол-во баллов 35</b>				
<b>3</b>	3.1. Публичный отчёт о деятельности ДОУ	Отчёт	оцениваемый показатель присутствует	2 балла
	3.2. Наличие дополнительных платных образовательных услуг	Программы, отчёты, договоры, приложение к лицензии	За каждый вид услуги (до 5 баллов)	1
	Обеспечение условий для дополнительных платных образовательных услуг	Создание условий для оказания платных услуг	Оцениваемый показатель присутствует	10
	Обеспечение информационной открытости путем размещения, оформления информации на сайте ДОУ		- Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	1
			- Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	1
	3.10. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОУ		- Муниципальный уровень - Региональный уровень - Федеральный уровень	1 2 5
<b>4</b>				
	4.2 Взаимодействие с бизнес структурами по вопросам развития образовательного учреждения	Привлечение ресурсов бизнеса для улучшения инфраструктуры ОУ, совершенствования МТБ		4
<b>Максимальное кол-во баллов 29</b>				

**Максимальное количество баллов по критерию-75 баллов****Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Не выполнены требования к ведению документации	- 2
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 2
3	За каждое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	-2
4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность воспитателя	- 2

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

### ПЕРЕЧЕНЬ

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)

5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
7. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
8. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда)); тьютор
9. Учитель (при вып. учебной (преподавательской) работы по уч. предметам (образ. программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
10. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образ. организациях доп-го образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
11. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образ. программам) в области физической культуры (физич. восп.); инструктор по физ. культуре; педагог доп. образования
12. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

**Повышающие коэффициенты по профессиональным  
квалификационным группам должностей работников  
МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка»**

Наименование должности	Повышающие коэффициенты по занимаемой должности			
	К <sub>1</sub> Коэффициент образования	К <sub>2</sub> Коэффициент квалификация	К <sub>3</sub> Коэффициент по видам выполняемых работ	К <sub>4</sub> За специфику работы в группах компенсирующей направленности
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно – вспомогательного персонала</b>				
<b>Вторая квалификационная группа</b>				
Младший воспитатель	-	-	-	0,15 (в группах компенсирующей направленности)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
<b>Первая квалификационная группа</b>				
Инструктор по физической культуре	0,10	0,30 – I категория 0,50 – высшая категория	0,10- за работу в нескольких зданий	0,5 (в группах компенсирующей направленности – за 1 группу)
Музыкальный руководитель	0,10	0,30 – I категория 0,50 – высшая категория	0,10- за работу в нескольких зданий	0,5 (в группах компенсирующей направленности – за 1 группу)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
<b>Вторая квалификационная группа</b>				
Социальный педагог	0,10	0,30 – I категория 0,50 – высшая категория	0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
<b>Третья квалификационная группа</b>				
Воспитатель	0,10	0,30 – I категория		0,20 (в группах компенсирующей

		0,50 – высшая категория		направленности)
Педагог - психолог	0,10	0,30 – I категория 0,50 – высшая категория	0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
<b>Четвёртая квалификационная группа</b>				
Старший воспитатель.	0,10	0,30 – I категория 0,50 – высшая категория	0,30- за работу в нескольких зданиях 0,10 – за работу с базами Кадры	0,15 (в группах компенсирующей направленности)
Учитель-логопед	-	0,30 – I категория 0,50 – высшая категория		0,20 (в группах компенсирующей направленности)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.</b>				
<b>Первая квалификационная группа</b>				
Заведующий структурным подразделением (начальник по административно-хозяйственной работе)	0,1	-	0,30- за обслуживание нескольких зданий; 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	-
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>				
<b>Первая квалификационная группа</b>				
<b>Первый квалификационный уровень:</b>				
Секретарь, секретарь машинистка,	0,1	-	0,50 – за ведения кадрового делопроизводства, 0,30 – работа с электронной почтой 0,20-за работу с обособленным структурным подразделением	
<b>Вторая квалификационная группа</b>				
<b>Второй квалификационный уровень:</b>				
Заведующий складом продуктов	-	-	-	
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>				
<b>Третья квалификационная группа</b>				

<b>Первый квалификационный уровень:</b>				
Бухгалтер	0,10	-	0,30 –большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	
Специалист по охране труда	0,10		0,30- за работу в разных зданиях 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	
Ведущий бухгалтер	0,10	-	0,30 –большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением 0,30 – за работу с базами данных	
<b>Третья квалификационная группа</b>				
<b>Второй квалификационный уровень:</b>				
Бухгалтер	0,10	-	0,30 –большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	
Специалист по охране труда	0,10		0,30- за работу в разных зданиях 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	
Ведущий бухгалтер	0,10	-	0,30 –большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением 0,30 – за работу с базами данных	
<b>Третья квалификационная группа</b>				
<b>Третий квалификационный уровень:</b>				
Бухгалтер	0,10	-	0,30 –большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	



Специалист по охране труда	0,10		0,30- за работу в разных зданиях 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением	
Ведущий бухгалтер	0,10	-	0,30 –большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением 0,30 – за работу с базами данных	
<b>Третья квалификационная группа</b>				
<b>Четвёртый квалификационный уровень:</b>				
Ведущий бухгалтер	0,10	-	0,30 –большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением 0,30 – за работу с базами данных	
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>				
<b>Первая квалификационная группа</b>				
<b>Первый квалификационный уровень:</b>				
Дворник	-	-	-	
Кастелянша	-	-	-	
Сторож	-	-	0,30- выполнение функций дворника	
Уборщик производственных помещений	-	-	-	
<b>Вторая квалификационная группа</b>				
<b>Вторая квалификационный уровень:</b>				
Старший сторож	-	-	0,30- выполнение функций дворника	
<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>				
<b>Вторая квалификационная группа</b>				
<b>Первый квалификационный уровень:</b>				
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, машинист по стирке белья, слесарь сантехник, подсобный рабочий	-	-	-	
Водитель	-	0,30-1 класс 0,20- 2 класс	0,20 –за ремонтные	

			работы автомобиля	
Повар	-	-	-	

## Приложение № 9

к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
МБДОУ «Шенкурский детский  
сад комбинированного вида № 1  
«Ваганочка».

## Форма расчётного листа

Расчетный листок за (месяц)					
Ф.И.О., должность					
начислено	д/ч/%	сумма	удержано		сумма
Оклад(долж.оклад)	0	0,00	НДФЛ		0,00
Выплаты компенс-го характера	0%	0,00	аванс		0,00
Доплата за стаж	0%	0,00	профсоюзн.взн.	0,82%	0,00
Доплата за наличие грамоты	0%	0,00	профсоюзн.взн.обл.	0,18%	0,00
Стимулирующая доплата	0%	0,00	<b>всего удержано</b>		0,00
премия	0%	0,00	к выдаче з/плата		0,00
РК и СН	70%	0,00	Компенсация за невыплаченную зар.плату		
отпуск	0	0,00			
Материальная помощь		0,00			
<b>итого начислено</b>		0,00	<b>всего к выдаче</b>		0,00

МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка».

## Приложение № 10

к Положению  
 об оплате труда работников муниципального  
 бюджетного дошкольного  
 образовательного учреждения  
 МБДОУ «Шенкурский детский сад  
 комбинированного вида № 1 «Ваганочка».

**Перечень выплат компенсационного характера за расширение зон  
 обслуживания  
 в МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка».**

№ п/п	Перечень выплат	Должность	Размер выплат процент в %
1	2	3	
1	Работа с информационным сайтом учреждения	Педагог- психолог	15 %
2	Посещение семей в вечернее время	Социальный педагог	15 %
3	Работа с персональными данными работников	Ведущий бухгалтер	32 %
4	Ведение базы ГИС «Меркурий», питание сотрудников ДОУ	Бухгалтер	102 %
5	Разработка Положений, инструкций по охране труда, ведение работы по гражданской обороне.	Специалист по охране труда	72 %
6	Ведение базы АИС «Комплектование»	Секретарь -машинистка	111 %
7	Уборка закреплённых участков в помещении ДОУ	Младший воспитатель	Минимальный размер 200 %
8	Приготовление пищи на несколько зданий	Повар, шеф-повар	Минимальный размер 200 %
9	Обработка пищевых термосов, отсутствие автоматизированного оборудования	Подсобный рабочий	Минимальный размер 280 %
10	Обслуживание нескольких зданий	Заведующая складом продуктов	205 %
11	Содержание гаража	Водитель	48 %

12	Обслуживание нескольких зданий	Электрик	194 %
13	Изготовление оборудования на участках ДОУ( веранды, песочницы и.т.д.)	Сантехник	Минимальный размер 268 %
14	Пошив тканевых декораций и костюмов к мероприятиям	Кастелянша	263 %
15	Обслуживание нескольких зданий	Машинист по стирке белья	Минимальный размер 278 %
16	Уборка дополнительных закреплённых участков на территории ДОУ	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Минимальный размер 268 %

**СОГЛАШЕНИЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
МБДОУ «ШЕНКУРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1  
«ВАГАНОЧКА»**

Администрация МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» в лице руководителя учреждения САВИНОЙ ЕЛЕНЫ КОНСТАНТИНОВНЫ, действующей на основании Устава, с одной стороны и представитель Работников в лице председателя профсоюзной организации СПИРИДОНОВОЙ НАТАЛЬИ АЛЕКСАНДРОВНЫ, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» о следующем:

1. На Постановления администрации Шенкурского муниципального района Архангельской области от 23 сентября 2022 г. № 391-па «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Шенкурский муниципальный район» Архангельской области, муниципального образования «Шенкурское» Архангельской области:

внести изменение в Приложение № 1 «Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников» к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» от 31.10.2017 г. (приложение к соглашению)

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
<b>1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	3217
<b>1.2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> младший воспитатель	3661
<b>1.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6328

<b>2 квалификационный уровень:</b> педагог дополнительного образования; педагог-организатор; <u>социальный педагог</u>	6967
<b>3 квалификационный уровень:</b> воспитатель; педагог-психолог, <u>методист</u>	7609
<b>4 квалификационный уровень:</b> преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; <u>старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор; старший методист;</u>	8016
<b>1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> заведующий структурным подразделением ( <u>начальник по административно-хозяйственной работе, начальник структурного подразделения -столовая</u> )	5798
<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6907
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<b>2.1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> делопроизводитель; кассир; секретарь; <u>секретарь-машинистка</u>	2979
<b>2.2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> лаборант; техник; техник-лаборант;	3181
<b>2 квалификационный уровень:</b> <u>заведующий складом продуктов</u>	3418
<b>4 квалификационный уровень:</b> Механик	3488
<b>2.3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> <u>бухгалтер; документовед; специалист по охране труда</u>	3661
<b>2 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутрядолжностная категория	4042

<b>3 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4871
<b>4 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " <u>ведущий</u> "	6347
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>	
<b>3.1. Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <u>гардеробщик; подсобный рабочий; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; машинист по стирке белья; рабочий по комплексному обслуживанию, сантехник, слесарь, слесарь- сантехник.</u>	2808
<b>2 квалификационный уровень:</b> профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием " <u>старший</u> " (старший по смене)	2919
<b>3.2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <u>повар, электрик</u>	3211
<b>2 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3541
<b>3 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4980
<b>4 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; <u>водитель</u>	6981

От работодателя:

От работников:

Заведующая МБДОУ «Шенкурский  
детский сад комбинированного вида  
№ 1 «Ваганочка»

« 30 » сентября 2022 г.

Е.К.Савина

(подпись)

М.П.



Председатель первичной  
профсоюзной организации

« 30 » сентября 2022 г.

Н.А.Спиридонова

(подпись)

М.П.





**СОГЛАШЕНИЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
МБДОУ «ШЕНКУРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1  
«ВАГАНОЧКА»**

Администрация МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» в лице руководителя учреждения САВИНОЙ ЕЛЕНЕ КОНСТАНТИНОВНЕ, действующей на основании Устава, с одной стороны и представитель Работников в лице председателя профсоюзной организации СПИРИДОНОВОЙ НАТАЛЬИ АЛЕКСАНДРОВНЫ, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» о следующем:

1. На основании предписания о проведённой проверке, контрольно- ревизионным отделом администрации Шенкурского района Архангельской области по осуществлению внутреннего муниципального финансового контроля в сфере бюджетных правоотношений от 24.05.2022 г. № 01-07/748 п.10:

внести изменение в Приложение № 1 «Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников» к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» от 31.10.2017 г. (приложение к соглашению) п.п. 2.3. п.п. 3.2. 1 квалификационный уровень пункта 2 «Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
<b>1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	3093
<b>1.2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> младший воспитатель	3520
<b>1.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6084

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**МБДОУ «ШЕНКУРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1**  
**«ВАГАНОЧКА»**

Администрация МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» в лице руководителя учреждения САВИНОЙ ЕЛЕНЫ КОНСТАНТИНОВНЫ, действующей на основании Устава, с одной стороны и представитель Работников в лице председателя профсоюзной организации СПИРИДОНОВОЙ НАТАЛЬИ АЛЕКСАНДРОВНЫ, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» о следующем:

1. Изложить в новой редакции Приложение № 1 «Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников» к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» от 31.10.2017 г. (приложение к соглашению)
2. Изложить в новой редакции раздел II Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения, пункт 18 подпункт Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории (приложение к соглашению)
3. Изложить в новой редакции Приложение № 10 «Перечень выплат компенсационного характера за расширение зон обслуживания» к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» от 31.10.2017 г. (приложение к соглашению)

**От работодателя:**

Заведующая МБДОУ «Шенкурский  
детский сад комбинированного вида  
№ 1 «Ваганочка»  
« 29 » сентября 2020 г.  
\_\_\_\_\_  
Е.К.Савина  
(подпись)  
М.П.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
« 28 » сентября 2020 г.  
\_\_\_\_\_  
Н.А.Спиридонова  
(подпись)  
М.П.

21.01.2018

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**МБДОУ «ШЕНКУРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1**  
**«ВАГАНОЧКА»**

Администрация МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» в лице руководителя учреждения САВИНОЙ ЕЛЕНЫ КОНСТАНТИНОВНЫ, действующей на основании Устава, с одной стороны и представитель Работников в лице председателя профсоюзной организации СПИРИДОНОВОЙ НАТАЛЬИ АЛЕКСАНДРОВНЫ, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о внесении в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» о следующем:

1. Изложить в новой редакции Приложение № 10 «Перечень выплат компенсационного характера за расширение зон обслуживания» к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» от 31.10.2017 г.

№ п/п	Перечень выплат	Должность	Размер выплат процент в %
1	2	3	
1	Работа с информационным сайтом учреждения	Педагог- психолог	15 %
2	Посещение семей в вечернее время	Социальный педагог	15 %
3	Работа с персональными данными работников	Ведущий бухгалтер	32 %
4	Ведение базы ГИС «Меркурий», питание сотрудников ДОУ	Бухгалтер	122,8%
5	Разработка Положений, инструкций по охране труда, ведение работы по гражданской обороне.	Специалист по охране труда	72 %
6	Ведение учёта и содержание фонда учебных пособий, картин, методической литературы.	Методист	26 %
7	Ведение базы АИС «Комплектование»	Секретарь -машинистка	122,8 %
8	Уборка дополнительных закреплённых участков в помещении ДОУ	Младший воспитатель	Минимальный размер 244,4%
9	Приготовление пищи на несколько зданий	Повар, шев-повар	Минимальный размер 253,2 %

<b>2 квалификационный уровень:</b> педагог дополнительного образования; педагог-организатор; <u>социальный педагог</u>	6690
<b>3 квалификационный уровень:</b> <u>воспитатель; педагог-психолог, методист</u>	7316
<b>4 квалификационный уровень:</b> преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; <u>старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); тьютор; старший методист;</u>	7707
<b>1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> заведующий структурным подразделением ( <u>начальник по административно-хозяйственной работе, начальник структурного подразделения -столовая</u> )	5575
<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6641
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<b>2.1. Общетраслевые должности служащих первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> делопроизводитель; кассир; секретарь; <u>секретарь-машинистка</u>	2864
<b>2.2. Общетраслевые должности служащих второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> лаборант; техник; техник-лаборант;	3181
<b>2 квалификационный уровень:</b> <u>заведующий складом продуктов</u>	3286
<b>4 квалификационный уровень:</b> Механик	3353
<b>2.3. Общетраслевые должности служащих третьего уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> <u>бухгалтер; документовед; специалист по охране труда</u>	3520
<b>2 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	3886

<b>3 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4683
<b>4 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " <u>ведущий</u> "	6102
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>	
<b>3.1. Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <u>гардеробщик; подсобный рабочий; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; машинист по стирке белья; рабочий по комплексному обслуживанию, сантехник, слесарь, слесарь-сантехник.</u>	2700
<b>2 квалификационный уровень:</b> профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием " <u>старший</u> " (старший по смене)	2806
<b>3.2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <u>повар, электрик</u>	3087 ✓
<b>2 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3404
<b>3 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4788
<b>4 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; <u>водитель</u>	6712

2. Внести изменение в Приложение № 8 Повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным группам должностей работников к Положению об

оплате труда работников МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка»

Наименование должности	Повышающие коэффициенты по занимаемой должности			
	К <sub>1</sub> Коэффициент образования	К <sub>2</sub> Коэффициент квалификация	К <sub>3</sub> Коэффициент по видам выполняемых работ	К <sub>4</sub> За специфику работы в группах компенсирующей направленности
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих				
Третья квалификационная группа Первый квалификационный уровень:				
Бухгалтер	0,10	-	0,30 – большой документооборот 0,30- за работу с обособленным структурным подразделением 0,30 – за работу с базами данных	-

От работодателя:

Заведующая МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка»

« 8 » августа 2022 г.

Е.К.Савина  
(подпись)

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

« 8 » августа 2022 г.

Н.А.Спиридонова  
(подпись)

М.П.



## ПРИЛОЖЕНИЕ

1. Проект изменений в Приложение № 1 об оплате труда работников МБДОУ «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» «Фиксированные размеры окладов( должностных окладов), ставок заработной платы работников»

Пункт 1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

<b>1 квалификационный уровень:</b> <u>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;</u>	6084
<b>2 квалификационный уровень:</b> педагог дополнительного образования; педагог-организатор; <u>социальный педагог</u>	6699
<b>3 квалификационный уровень:</b> <u>воспитатель; педагог-психолог, методист</u>	7315
<b>4 квалификационный уровень:</b> преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; <u>старший воспитатель; учитель-дефектолог;</u> <u>учитель-логопед (логопед); тьютор; старший методист;</u>	7707

2. Проект изменений в раздел II Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения, пункт 18 подпункт Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	35
Первая квалификационная категория	20

Проекты изменений 1 и 2 рассматривать в комплексе друг с другом. Предлагаем повысить минимальный оклад (ставку заработной платы), но при этом уменьшить проценты за квалификацию. В результате наблюдается повышение окладов (ставок заработной платы) у всех категорий педагогических работников  
Расчёт повышения окладов (ставок заработной платы) педагогических работников прилагаем.

3. Изложить в новой редакции Приложение № 10 «Перечень выплат компенсационного характера за расширение зон обслуживания» к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» от 31.10.2017 г.

	и.т.д.)		268 %
16	Пошив тканевых декораций и костюмов к мероприятиям	Кастелянша	Минимальный размер 263 %
17	Обслуживание нескольких зданий	Машинист по стирке белья	Минимальный размер 278 %
18	Обслуживание нескольких зданий	Старший сторож	Минимальный размер 330 %
19	Уборка дополнительных закреплённых участков на территории ДОУ	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Минимальный размер 268 %





70	76-80	51-55	66-70	66-70	66-70	66-70	66-70	66-70	51-55
65	71-75	46-50	61-65	61-65	61-65	61-65	61-65	61-65	46-50
60	61-70	41-45	51-60	51-60	51-60	51-60	51-60	51-60	41-45
55	51-60	31-40	41-50	41-50	41-50	41-50	41-50	41-50	31-40
50	41-50	26-30	31-40	31-40	31-40	31-40	31-40	31-40	26-30
45	31-40	21-25	21-30	21-30	21-30	21-30	21-30	21-30	21-25
40	21-30	16-20	11-20	11-20	11-20	11-20	11-20	11-20	16-20
35	10-20	10-15	0-10	0-10	0-10	0-10	0-10	0-10	10-15

3. Изложить в новой редакции п. IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения, п. п. 30 Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка» от 31.10.2017 г. «Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы» на «Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде и начисляются в % к должностному окладу согласно ТАБЛИЦЫ № 1» .

3. Изложить в новой редакции ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 «Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шенкурский детский сад комбинированного вида № 1 «Ваганочка».

**От работодателя:**

Заведующая МБДОУ «Шенкурский  
детский сад комбинированного вида  
№ 1 «Ваганочка»

« 31 » сентября 2018 г.

Е.К. Савина  
(подпись)

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

« 31 » сентября 2018 г.

Н.А. Спиридонова  
(подпись)

М.П.