

## **Примерное положение об оплате труда в дошкольных образовательных учреждениях.**

### **1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в дошкольных образовательных учреждениях (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. [N 761](#) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных учреждениях, расположенных на территории Новоусманского муниципального района Воронежской области, утверждённым постановлением администрацией Новоусманского муниципального района Воронежской области от 24.07.2013 №1391 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права..

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

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

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе руководителя и его заместителей.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

1.3. Система оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в дошкольном образовательном учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом дошкольного образовательного учреждения.

## **2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом

Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление дошкольным образовательным учреждением.

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

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам дошкольного образовательного учреждения, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

### **3. Формирование фонда оплаты труда.**

Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольного образовательного учреждения, а также эффективности их реализации и количеством обучающихся;

- муниципальным нормативом подушевого финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся.

Доля средств, рассчитанных для дошкольного образовательного учреждения на основе муниципального норматива финансирования на присмотр и уход, в общем фонде оплаты труда должна составлять не менее 20%.

Формирование фонда оплаты труда отражается в в бюджетной смете дошкольного образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S_r \times Ks \times (1 - Уч.р_r) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

**ФОТ** – фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

**S<sub>r</sub>** – сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, общедоступного и бесплатного дошкольного;

**Ks** – коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации образовательных программ (предоставления услуг), закреплённых в муниципальном задании. Данный коэффициент может быть применён при организации региональной системы рейтингования дошкольных образовательных учреждений, для учреждений, имеющих лучшие показатели при рейтинговании (количество учреждений, по отношению к которым может быть применён данный коэффициент, устанавливается приказом Департамента). Для остальных дошкольных образовательных учреждений  $Ks = 1$ .

**Уч.р<sub>r</sub>** – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации дошкольных образовательных программ из регионального бюджета;

**S<sub>m</sub>** – сумма субвенции (субсидии) из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных учреждениях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных образовательных учреждениях;

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

#### **4. Распределение фонда оплаты труда**

4.1. Учредитель дошкольного образовательного учреждения в объеме 2% от ФОТ формирует стимулирующий фонд руководителя дошкольного образовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{цст}} + \text{ФОТ}_{\text{доу}} \text{ где:}$$

ФОТ – полный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$  – фонд стимулирования руководителя дошкольного образовательного учреждения (из расчета 2% от ФОТ);

$\text{ФОТ}_{\text{доу}}$  – фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (за исключением фонда стимулирования руководителя).

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{Ц},$$

где

Ц – доля стимулирующего фонда руководителя - 2% от ФОТ.

Порядок распределения фонда стимулирования руководителей дошкольного образовательного учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений, утверждаемым нормативным правовым актом в установленном порядке. Распределение фонда стимулирования руководителей осуществляется с учетом мнения райкома профсоюза и органа обеспечивающего государственно-общественный характер управления образованием на муниципальном уровне.

4.2. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\text{ФОТ}_{\text{доу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{доо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

**ш** – стимулирующая доля ФОТ<sub>доо</sub>.

Рекомендуются следующие значения стимулирующей доли ФОТ<sub>доо</sub><sup>1</sup>:

- на 1 сентября 2013 не менее 10%;
- на 1 сентября 2014 не менее 15%;
- на 1 сентября 2015 не менее 25%.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

**ФОТ<sub>ауп</sub>** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>пп</sub>** – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТ<sub>увп</sub>** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>моп</sub>** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание дошкольного образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

---

<sup>1</sup> В случае, если на момент принятия локального акта дошкольным образовательным учреждением доля стимулирующей части фонда оплаты больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.



4.5. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

## 5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников дошкольного образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + В_{сх}, \text{ где:}$$

**Зп** – месячная заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К** – компенсационные выплаты;

**С** – стимулирующие выплаты;

**В<sub>сх</sub>** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

**К<sub>с</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению дошкольного образовательного учреждения (село - 1,25)<sup>2</sup>;

**К<sub>н</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

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

---

<sup>2</sup> Применяется только в отношении педагогических работников.

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер <b>К<sub>н</sub></b>	Примечания
1.	Всем работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 <sup>3</sup>	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данном учреждении; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение; - время отпуска по уходу за ребенком
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.05	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.10	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.15	
2.4.	- свыше 15 лет	1.20	

<sup>3</sup> Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

			до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных учреждений либо		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных учреждениях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном

	образовательных учреждений высшего образования по профилю деятельности:		заведении с работой в дошкольном образовательном учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольном образовательном учреждении в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессионального образовательного учреждения либо образовательного учреждения высшего образования.
4.1.	- с дошкольным образовательным учреждением, расположенным в сельской местности;	1.25	
4.2.	- с дошкольным образовательным учреждением, расположенным в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1.3	
5.	Специалистам, служащим и рабочим за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	1,2	
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1,3	

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

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении.

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

$$Oд = Б \times Kс \times Kн \times \Phiн \times Kоб \times K, \text{ где:}$$

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

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

**Kс** - коэффициент удорожания по местонахождению дошкольного образовательного учреждения (село - 1,25);

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

**Φн** - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

**Kоб** – коэффициент за наличие высшего образования (1,05).

В пределах фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

**K** - индивидуальный коэффициент для дошкольного образовательного учреждения с учетом месячного ФОТ педагогических работников, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}},$$

где:

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

**ΦOT<sub>φ</sub>** – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы.

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

## 6. Расчет заработной платы руководителей

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

$$З_{пр} = О_{др} + С_{р} + М_{п_о}, \text{ где:}$$

$З_{пр}$  – заработная плата руководителя;

$О_{др}$  – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_{р}$  – стимулирующие выплаты руководителя;

$М_{п_о}$  – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в дошкольном образовательном учреждении за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;

- по итогам аттестации;

- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$О_{др} = СЗ_{п_{оо}} \times K_{гот} \times K_{зв} + K_{кв}, \text{ где:}$$

$О_{др}$  - оклад руководителя;

$СЗ_{п_{оо}}$  – средняя заработная плата работников, сложившаяся в дошкольном образовательном учреждении за год, предшествующий расчётному;

$K_{гот}$  – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$  – коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

$K_{кв}$  – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя дошкольного образовательного учреждения.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников дошкольного образовательного учреждения за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на штатную численность работников, за исключением штатной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольного образовательного учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольного образовательного учреждения, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением (Приложение 3). Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

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

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

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа –  $K_{\text{год}} = 2,5$ ;

2 группа –  $K_{\text{год}} = 2,0$ ;

3 группа –  $K_{\text{год}} = 1,75$ ;

4 группа –  $K_{\text{год}} = 1,5$ .

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых дошкольных образовательных учреждений устанавливается учредителем сроком на 1 год.

Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

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

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей дошкольных образовательных учреждений устанавливаются в размере на 10 % - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки заместителям утверждается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

6.5. В трудовом договоре с руководителем дошкольного образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## **7. Выплаты компенсационного характера**

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

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

Работникам, занятым на работах во вредных условиях труда, устанавливаются



доплаты за работу с вредными условиями работы – 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных условиях труда.

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

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

## **8. Стимулирующие выплаты**

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам дошкольного образовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

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

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 4) являются неотъемлемой частью данного Положения.

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

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

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

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

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

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель дошкольного образовательного учреждения, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления учреждения, наделенный соответствующими

полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления дошкольного образовательного учреждения, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

## **9. Выплаты социального характера**

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

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

## **10. Другие вопросы оплаты труда работников**

В дошкольном образовательном учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

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

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

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

**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала дошкольных образовательных учреждений (для учреждений работающих полный день (12 часов) 5 дней в неделю)<sup>4</sup>**

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
<b>1.</b>	<b>Руководители</b>									
1.1.	Заведующий	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	-	-	-	0,5	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0 дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки
1.3.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.4.	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>2.</b>	<b>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</b>									
2.1.	Старший воспитатель	-	0,75	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0

<sup>4</sup> Образовательные учреждения работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям педагогического и учебно-вспомогательного персонала осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной учреждении.

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
2.2.	Воспитатель	из расчета 2,0 ставки на 1 группу								
2.3.	Младший воспитатель или помощник воспитателя	из расчета 1,5 ставки на 1 группу								
2.4.	Музыкальный руководитель	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.5.	Руководитель по физической культуре	0,25 ставки на 2 группы детей в возрасте старше 2 лет Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
2.6	Педагог дополнительного образования	0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 2 лет								
2.7	Концертмейстер	1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии								
2.8.	Педагог-психолог	0,1 ставки на каждую группу								
2.9.	Учитель-логопед, логопед	0,25 ставки на группу детей в возрасте старше 1,5 лет								
2.10.	Учитель-дефектолог	1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции								
<b>3.</b>	<b>Административно-хозяйственный персонал</b>									
3.1	Заведующий хозяйством	0,5	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0
3.2.	Делопроизводитель (секретарь-машинистка)	-	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
3.3	Бухгалтер	-	-	-	0,25	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
3.4	Бухгалтер-кассир	0,5	0,25	0,25						
3.5	Кассир	-	-	-	Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на учреждение					
<b>4</b>	<b>Младший обслуживающий персонал</b>									
4.1	Повар	1,5	1,75	2,0	2,0 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу. В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы					
4.2	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу					
4.3	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)				
4.4	Кладовщик	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4.5.	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
4.6.	Грузчик	-	0,5	0,5	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки				
4.7.	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га. устанавливается дополнительно 1 ст. садовника						
4.8	Рабочий по комплексному	0,25	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,25 ст. на каждые 2 группы.							



№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп									
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп	
	обслуживанию и ремонту зданий		Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп . Дополнительно 0,5 ст. при наличии теплопунктов и бойлерной.								
4.9.	Сторож	из расчета 3,0 ст на одно здание дошкольного образовательного учреждения ( в случае если здания находятся на разных земельных участках)									
4.10	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на учреждение Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн									
4.11	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0 Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки					
4.12	Водитель	1 ставки на единицу автомобильной техники									
4.13	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью									

**Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально -  
квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образовательных  
учреждений**

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	5 205

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5260
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	5320

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

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; кассир; калькулятор	5320

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

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; художник	5370
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	5430
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	5490
4 квалификационный уровень	механик	5560

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

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт	5720
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5840
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5920
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6010

5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6130
----------------------------	---	------

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	6260
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6390
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6480

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5830

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6000
2 квалификационный уровень	старший дежурный по режиму	6200

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6490
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-	7010

	преподаватель	
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7692
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8244

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

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7150
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер дошкольного образовательного учреждения (подразделения)	7300

**Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб управления дошкольного образовательного учреждения**

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в дошкольном образовательном учреждении.	За каждого обучающегося.	0,5
2.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждую группу. Дополнительно за каждого обучающегося.	10 1
3.	Количество групп.	За каждую группу, функционирующую в режиме: - полного дня (12-часового пребывания); - сокращенного дня (8- 10 часового пребывания); - продленного дня (14- часового пребывания); - кратковременного пребывания (от 3 до 5 часов в день); - круглосуточного пребывания.	20 15 25 10 40
4.	Превышение проектной наполняемости ДООУ (по группам).	За каждую группу.	10
5.	Количество работников в дошкольном образовательном учреждении.	За каждого работника. Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию. Дополнительно за наличие: - логопеда (не менее 0,25 ставки на группу); - психолога (не менее 0,1 ставки на группу); - других педагогических работников, кроме логопеда и психолога (не менее 0,12 ставки на группу);	1 0,5 1 1 1 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		- дефектолога, массажиста, тьютора для работы с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, концертмейстера и др.	1 за каждого
6.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.		15
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе автоматизированных рабочих мест (АРМ) воспитателей (объединённых в локальную сеть и имеющих выход в Интернет).	За каждое АРМ.	5
8.	Количество обучающихся, охваченных дистанционными образовательными технологиями, электронным обучением при реализации образовательных программ	За каждого обучающегося.	5
9.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе и соответствующих современным требованиям сооружений (помещений).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за наличие бассейна;</li> <li>- за наличие спортивного зала (площадью не менее 75 м<sup>2</sup>);</li> <li>- за наличие актового зала;</li> <li>- за наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны);</li> <li>- за наличие оборудованного кабинета психолога (сенсорной комнаты);</li> <li>- за наличие оборудованного логопедического кабинета;</li> <li>- за наличие помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20</li> <li>10</li> <li>10</li> <li>5</li> <li>5</li> <li>5</li> <li>5</li> </ul>
10.	Наличие автотранспортных средств.	За каждую единицу.	5
11.	Наличие собственных (состоящих на балансе) котельной, очистных и других сооружений.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за наличие котельной на твёрдом топливе;</li> <li>- за наличие газовой котельной;</li> <li>- за наличие септиков;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20</li> <li>10</li> <li>5 за каждый,</li> </ul>

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		- за наличие гаражей и других капитальных надворных построек.	но не более 10 3 за каждое строение, но не более 15
12.	Наличие оборудованных участков, площадок на территории ОУ.	- за наличие теневых навесов не менее чем 1 на группу; - за наличие песочниц не менее чем 1 на группу; - за наличие оборудованных игровых площадок; - за наличие оборудованных спортивных площадок; - за наличие огорода, зеленого уголка, сада.	3 3 5 5 5
13.	Наличие сетевых форм реализации основной образовательной программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными учреждениями).	За каждый договор с образовательной организацией.	10
14.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи в консультационных центрах для родителей (законных представителей) воспитанников, в т.ч. получающих семейное образование.	- за наличие консультационных пунктов; - за наличие возможности получения консультации на сайте ДОУ.	10 10
15.	Количество мероприятий, проведённых дошкольным образовательным учреждением на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.).	За каждое мероприятие, проведённое на уровне: -образовательного округа (в т.ч. <i>городского района</i> ); - муниципалитета; - региона (федерации).	5 10 15
16.	Наличие собственной бухгалтерии.		10
17.	Объём привлечённых средств из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований)	- до 50,0 тыс. руб. за год; - от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год;	5 10



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	родителей, родительской платы).	- свыше 200,0 тыс. руб. в год.	20
18.	Наличие у дошкольного образовательного учреждения статуса инновационной (стажировочной) площадки.	За каждую площадку, функционирующую: -на региональном уровне; -на федеральном уровне.	10 20

При установлении группы по оплате труда руководителя дошкольного образовательного учреждения контингент обучающихся (воспитанников) определяется по *списочному составу на начало учебного года*.

**Группы оплаты труда для руководителя дошкольного образовательного учреждения в зависимости от суммы баллов.**

Таблица 2

<b>I группа</b>	<b>II группа</b>	<b>III группа</b>	<b>IV группа</b>
свыше 500	до 500	до 350	до 200

### Типовые критерии оценки качества труда воспитателя ДОУ

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий кварталу календарного года. Значения индикаторов И 3.2.2, И 4.1.3, И 4.3.2, И 4.4.3 **распространяются** на 3 квартала, следующие за расчётным.

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
<b>Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДУ на уровне ОУ</b> <b>Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности</b>			
1.1. Соответствие рабочей программы предъявляемым требованиям (в рамках ООП ДОУ) (П 1.1)	<p>- проектирование тематического пространства (И 1.1.1);</p> <p>- интегративность в отношении охвата образовательных областей и видов деятельности обучающихся (И 1.1.2);</p> <p>- проектирование рабочих</p>	Анализ рабочих программ воспитателей на расчётный период	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Описание полное, содержательное, логичное – 2 балла. Описание фрагментарное, логика нарушена частично – 1 балл. Описание отсутствует или противоречит ООП ДОУ – 0 баллов.</p> <p>Описание полное, содержательное, логичное – 2 балла. Описание фрагментарное, логика нарушена частично – 1 балл. Описание отсутствует или противоречит ООП ДОУ – 0 баллов.</p> <p>Описание полное, содержательное, логичное – 2 балла.</p>

	<p>программ с учётом использования современных высокоэффективных методик и технологий (И 1.1.3);</p> <p>-учёт образовательных потребностей родителей (законных представителей) обучающихся (И 1.1.4);</p> <p>-творческий подход (И 1.1.5).</p>		<p>Описание фрагментарное, современные методики и технологии представлены недостаточно – 1 балл. Описание отсутствует или не соответствует современным методикам и технологиям – 0 баллов.</p> <p>Описание полное, содержательное, логичное, с опорой на данные анкетирования, протокола родительского собрания и т.п. – 2 балла. Описание фрагментарное, учёт потребностей частичный – 1 балл. Описание отсутствует или противоречит потребностям родителей (законных представителей) – 0 баллов.</p> <p>Творческая работа воспитателя носит системный характер при сохранении принципа интеграции – 2 балла. Творческая работа воспитателя носит фрагментарный характер и/или принцип интеграции соблюдается частично – 1 балл. Творческая работа воспитателя в рабочей программе не отражена или отражена бессистемно – 0 баллов.</p>
<p>1.2. Проектирование индивидуализации образовательного процесса и оптимизации работы в</p>	<p>- проведение воспитателем (совместно с психологом) психолого-педагогической диагностики (И 1.2.1);</p>	<p>Анализ результатов диагностики</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Наличие анализа результатов диагностики, выполненного воспитателем – 2 балла. Отсутствие анализа результатов диагностики, выполненного воспитателем – 0 баллов.</p>

<p>группе (П 1.2)</p>	<p>-проектирование индивидуальных образовательных траекторий обучающихся (И 1.2.2);</p> <p>- учет индивидуальных особенностей и особых потребностей обучающихся в процессе образовательной деятельности (И 1.2.3);</p> <p>-проектирование организации взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 1.2.4).</p>	<p>Анализ карт индивидуальных образовательных траекторий обучающихся</p> <p>Сравнение индивидуальных образовательных траекторий обучающихся и содержания рабочей программы воспитателя</p> <p>Анализ рабочих программ (проектирование работы обучающихся -в парах, - в группах; -пропедевтика проектной деятельности;</p>	<p>Наличие заполненных карт на каждого обучающегося – участника диагностики с выводами воспитателя– 2 балла.</p> <p>Наличие заполненных карт не менее чем на 50% обучающихся – участников диагностики и/или проектирование траекторий без опоры на диагностику – 1 балл.</p> <p>Отсутствие карт индивидуальных образовательных траекторий обучающихся – 0 баллов.</p> <p>Индивидуальные особенности и особые потребности обучающихся отражены в рабочей программе полно и системно – 2 балла.</p> <p>Индивидуальные особенности и особые потребности обучающихся отражены в рабочей программе частично – 1 балл.</p> <p>Индивидуальные особенности и особые потребности обучающихся не отражены в рабочей программе и/или данные рабочей программы противоречат материалам диагностики– 2 балла.</p> <p>Все формы организации взаимодействия обучающихся в процессе образовательной деятельности отражены в рабочей программе системно и целесообразны – 2 балла.</p> <p>Некоторые формы организации взаимодействия обучающихся в процессе образовательной деятельности отражены в рабочей программе и целесообразны – 1 балл.</p> <p>Формы организации взаимодействия обучающихся в процессе образовательной деятельности не отражены в рабочей программе или нецелесообразны - 0 баллов.</p>
---------------------------	---	---	--

		-выполнение поручений; -организация самостоятельной деятельности и т.д.).	
<b>Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий для реализации рабочих программ</b>			
2.1 Создание психолого-педагогических условий (П 2.1)	<p>- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1);</p> <p>- создание условий здоровьесбережения (И 2.1.2);</p> <p>-взаимодействие обучающихся и воспитателя в процессе образовательной</p>	<p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия, анкетирование родителей и др. методы</p> <p>Анкетирование родителей, анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и обучающихся</p> <p>Анализ организации образовательной деятельности и</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей как преимущественные– 2 балла. Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей как редкие– 0 баллов.</p> <p>Условия здоровьесбережения созданы системно – 2 балла. Условия здоровьесбережения создаются эпизодически – 1 балл. Условия здоровьесбережения не созданы – 0 баллов.</p> <p>Все формы организации взаимодействия обучающихся</p>

	<p>деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);</p> <p>-уровень коммуникативной культуры при общении с родителями (И 2.1.4);</p> <p>- взаимодействие с семьёй по вопросам образования ребёнка, охраны и укрепления его здоровья, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей в образовательный процесс (И 2.1.5).</p>	<p>режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм)</p> <p>Отсутствие/наличие обоснованных жалоб со стороны родителей</p> <p>Анкетирование родителей, анализ текущих и итоговых мероприятий с участием родителей</p>	<p>и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов системны и используются целесообразно – 2 балла.</p> <p>Некоторые формы организации взаимодействия обучающихся и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются и целесообразны – 1 балл.</p> <p>Разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов не используются или используются нецелесообразно -0 баллов.</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей - -2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся разнообразны, деятельность эффективна – 2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся однообразны, но деятельность эффективна – 1 балл.</p> <p>Взаимодействие с семьями обучающихся воспитателем не организовано или организовано формально – 0 баллов.</p>
<p>2.2. Использование и сохранение в группе развивающей предметно-</p>	<p>Качества ППС:</p>	<p>Мониторинг РППС*</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Свободная трансформируемость – 2 балла.</p>

<p>пространственной среды (РППС) (П 2.2)</p>	<p>- трансформируемость - изменение формы или местоположения имеющегося оборудования в пространстве группы, обусловленное образовательной темой (И 2.2.2);</p> <p>-полифункциональность и вариативность - возможность использования оборудования для решения различных педагогических задач, использование наглядности и детализации для преобразования элементов ППС в соответствии с организацией образовательной деятельности (И 2.2.3);</p> <p>- доступность-возможность использования элементов ППС с учетом охвата наибольшего количества обучающихся и свободный доступ обучающихся к элементам ППС для организации самостоятельной</p>	<p>Мониторинг РППС*</p> <p>Мониторинг РППС*</p> <p>Мониторинг РППС*</p> <p>*Мониторинг РППС проводится на основе технологий и методик,</p>	<p>Частичная трансформируемость– 1балл. Отсутствие трансформируемости – 0 баллов.</p> <p>Полифункциональность и широкая вариативность – 2 балла. Частичная полифункциональность и узкая вариативность – 1 балл. Отсутствие полифункциональности и вариативности – 0 баллов.</p> <p>Полная доступность – 2 балла. Частичная доступность – 1 балл. Отсутствие доступности – 0 баллов.</p> <p>Высокая содержательная насыщенность и целесообразность – 2 балла. Достаточная содержательная насыщенность и целесообразность – 1 балл. Низкая содержательная насыщенность и целесообразность – 0 баллов.</p>
--	--	--	---

	и игровой деятельности (И 2.2.4); - содержательная насыщенность ППС и целесообразное использование её элементов - сохранение разнообразия имеющихся средств (в том числе технических), инвентаря, игрового материала и их активное использование в образовательной деятельности (И 2.2.5).	разработанных в ДОО в рамках организации системы внутренней оценки качества	
2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)	-реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1).	Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования	Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов.  Программа реализована полностью, её результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта– 2 балла. Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация– 1 балл. Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы– 0 баллов.
2.4 Создание безопасных условий реализации рабочих	- соблюдение гигиенических	Анализ данных	Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.  Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем



<p>программ (П.2.4)</p>	<p>правил и норм в процессе реализации программы (И 2.4.1);</p> <p>- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.4.2);</p> <p>-безопасность РППС (И 2.4.3).</p>	<p>посещаемости ДОУ обучающимися в группе (диагностика заболеваемости)</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, связанных с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оставлением обучающегося без присмотра;</li> <li>- передачей ребёнка лицу, не указанному в договоре с родителем</li> </ul> <p>Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности</p>	<p>средний по ДОУ– 2 балла.          Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ДОУ– 1 балл.          Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ДОУ – 0 баллов.</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей на указанные факты -          -2 балла.</p> <p>Наличие фактов травматизма/нарушения техники безопасности -2 балла.</p>
-------------------------	--	---	---

**Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя**  
**Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности**

3.2. Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах. (П.3.2)	- наличие обучающихся - участников очных/дистанционных конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.1).; - наличие обучающихся - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов очных/дистанционных конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			уровень ОУ окружной (в т. ч. уровня городского района)	1 б. 1 б.	- 1 б.	2 б. 2 б.	- 2 б.
			муниципальный	2 б.	1 б.	3 б.	2 б.
			региональный	3 б.	2 б.	5 б.	3 б.
			федеральный	5 б.	3 б.	10 б.	5 б.
			международный	10 б.	5 б.	10 б.	5 б.
<p>Количество баллов определяется:          -путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся или одного обучающегося в разных мероприятиях;          - через указание максимального балла при условии участия обучающегося в различных этапах одного и того же конкурса.</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>							

<p>3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3)</p>	<p>Направления деятельности: - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1); - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2); - организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3); - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4).</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 3 балла за каждое мероприятие.</p>
--	--	--	--

**Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя**

<p>4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост</p>	<p>- посещение мероприятий, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (проблемные и обучающие семинары, мастер-классы,</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих о посещении научно-методических мероприятий</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 1 балл за каждое мероприятие.</p>
---	---	--	---

<p>(П 4.1)</p>	<p>научно-практические конференции различного уровня) (И 4.1.1);</p> <p>- участие в работе проблемных и обучающих семинаров, в мастер-классах, научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.);</p> <p>- публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных (И 4.1.3).</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии в научно-методических мероприятиях</p> <p>Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)</p>	<p>3 балла за каждое мероприятие.</p> <p>Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации:</p> <p>- тезис, заметка – 2 балла;</p> <p>- статья, методическая разработка – 3 балла;</p> <p>- методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.</p>
<p>4.2. Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2)</p>	<p>- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ДОУ (И 4.2.1);</p> <p>- наличие собственной страницы на сайте ОУ и ее обновление (И 4.2.2);</p> <p>- наличие собственного сайта/блога и его обновление</p>	<p>Наличие размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)</p>	<p>1 балл.</p> <p>2 балла.</p> <p>3 балла. Значение показателя рассчитывается путем</p>

	(И 4.2.3).		суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.				
4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3)	- участие в очных/дистанционных профессиональных конкурсах и т.д. (И 4.3.1); - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в очных/дистанционных профессиональных конкурсах (И 4.3.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			ДОУ окружной (в т. ч. уровень городского района)	- 2 б.	- 2 б.	1 б. 3 б.	- 3 б.
			муниципальный	2 б.	3 б.	3 б.	4 б.
			региональный	3 б.	4 б.	5 б.	7 б.
			федеральный	5 б.	7 б.	10 б.	8 б.
			международный	7 б.	7 б.	10 б.	10 б.
			Количество баллов определяется: - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.				
4.4 Результативность участия воспитателя в социально	- работа в рабочей группе, занимающейся инновационной	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или	Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ДОУ - 1 балл. Окружной уровень (в т. ч. уровень городского				

<p>значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности (П 4.4)</p> <p>4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5)</p>	<p>деятельностью (И 4.4.1).</p> <p>-участие в экспертной деятельности (И 4.5.1); -работа в составе жюри (И 4.5.2).</p>	<p>её результате</p> <p>Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях</p>	<p>района) -2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень -5 баллов.</p>																								
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень организации</th> <th>Очная форма</th> <th>Дистанционная форма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>уровень ОУ</td> <td>1 б.</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>окружной ( в т. ч.</td> <td>2 б.</td> <td>2 б.</td> </tr> <tr> <td>уровень городского района)</td> <td>2 б.</td> <td>3 б.</td> </tr> <tr> <td>муниципальный</td> <td>3 б.</td> <td>4 б.</td> </tr> <tr> <td>региональный</td> <td>5 б.</td> <td>7 б.</td> </tr> <tr> <td>федеральный</td> <td>7 б.</td> <td>7 б.</td> </tr> <tr> <td>международный</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма	уровень ОУ	1 б.	-	окружной ( в т. ч.	2 б.	2 б.	уровень городского района)	2 б.	3 б.	муниципальный	3 б.	4 б.	региональный	5 б.	7 б.	федеральный	7 б.	7 б.	международный		
Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма																									
уровень ОУ	1 б.	-																									
окружной ( в т. ч.	2 б.	2 б.																									
уровень городского района)	2 б.	3 б.																									
муниципальный	3 б.	4 б.																									
региональный	5 б.	7 б.																									
федеральный	7 б.	7 б.																									
международный																											