

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №6» г. Харовска

**ПРИНЯТО:**

Протоколом общего собрания трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад №6»  
от «28» декабря 2024 года №3

**СОГЛАСОВАНО:**

Протоколом заседания профсоюзного комитета  
МЕДОУ «Детский сад №6»  
от «20» декабря 2024 года № 2  
Председатель ПК Дьяконицына И.Н.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад №6»  
от «28» декабря 2024 года №286  
Заведующий В.И. Зернова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад №6» г. Харовска**

г. Харовск

2024 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 18.04.2023 года №30 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа», постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области) (с последующими изменениями и дополнениями), постановлением Администрации Харовского муниципального округа от 26.11.2024 года №1539 «Об утверждении положения оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных бюджетных образовательных организаций Харовского муниципального округа», постановлением Администрации Харовского муниципального округа от 11.12.2024 года №1643 «О внесении изменений в постановление Администрации Харовского муниципального округа от 26.11.2024 года №1539», постановлением Администрации Харовского муниципального округа от 05.12.2024 года №1574 «Об утверждении положения оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций Харовского муниципального округа» и регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад №6», созданного в форме муниципального учреждения Харовского муниципального округа (далее – Организация).

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя Организации;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 18.04.2023 года №30 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа» и Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Харовского муниципального округа), утвержденным постановлением главы Харовского муниципального округа от 26.11.2024 г. № 1539 (с последующими изменениями и дополнениями), Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Харовского муниципального округа, утвержденным постановлением главы Харовского муниципального округа от 05.12.2024 года №1574 (с последующими изменениями и дополнениями).

## **2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации**

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 18.04.2023 года №30 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа», постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области) (с последующими изменениями и дополнениями) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями: **100 рублей** – в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России (в соответствии с п.2.2. части 2 Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Харовского муниципального округа), утвержденным постановлением главы Харовского муниципального округа от 26.11.2024 г. № 1539 (с последующими изменениями и дополнениями).

Отнесение должностей работников организации к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (в соответствии с п.2.2. части 2 Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Харовского муниципального округа), утвержденным постановлением главы Харовского муниципального округа от 26.11.2024 г. № 1539 (с последующими изменениями и дополнениями).

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организации:

- за исключением педагогических работников образовательной организации – **1,28**.
- младших воспитателей образовательной организации – **1,47**.
- для педагогических работников образовательной организации – **1,9**.

2.4.1. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

«№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициент ов квалификацио нного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
		2 квалификационный уровень	1,9
		3 квалификационный уровень	2,1
		4 квалификационный уровень	2,2
		5 квалификационный уровень	2,3
5.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1 квалификационный уровень	1,5
		2 квалификационный уровень	1,7
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,1
		5 квалификационный уровень	2,3
6.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2,3
7.	Должности третьего уровня	1-5 квалификационный уровень	1,3
8	Должности работников административно-хозяйственного и	1-3 квалификационный уровень	1,3

	учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)		
9.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационный уровень	1,9
10.	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений (сфера научных исследований и разработок)		1,9
11.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9
12.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		1,9

#### 2.4.2. Размер коэффициентов уровня квалификации:

Профессиональный стандарт	Размеры коэффициентов уровня квалификации
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	
5 уровень квалификации	1,8
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом»	
5 уровень квалификации	1,8
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	
3 уровень квалификации	1,8
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»	
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания»	
6 уровень квалификации	1

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

## 2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Среднее (полное) общее образование	1,05

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности врачей и провизоров;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций;
- должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии.
- должности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7 уровень квалификации.

## 2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников образовательных организаций
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3
Соответствие занимаемой должности	1

## 2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента (за исключением организаций дополнительного профессионального образования)
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

## **3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Организации, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время.

Работникам Организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) – в размере 5-15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями – в размере 5-10 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2-5 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющих индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях устанавливается

доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Организации.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5 и 6 уровень квалификации, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок, должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, по которым в соответствии с профессиональным стандартом установлен 7 уровень квалификации, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Организации на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организации;
- время обучения работников Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в Организации до поступления на обучение не менее 9 месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66 (1) ТК РФ, а так же др. документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению Комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.1.7. Надбавка за стаж работы устанавливается:

- педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических



работников, - в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8 тыс. рублей в месяц.

- педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за 3 года обучения, впервые поступившим на работу в образовательные организации области на должности педагогических работников, - в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 тыс. рублей в месяц.

4.1.7.1. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Организации. (Приложения 1-2 настоящего Положения).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Организации.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполненных работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Организации. (Приложения 1-2 настоящего Положения).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).
- На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.
- Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Организации и предельными размерами не ограничивается.

## 5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Организации

5.1. Заработная плата руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	11227,00

5.3. Должностной оклад руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1,1 до 2,42

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории для руководителей (присвоенной до 1 января 2011 года):

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25

5.7. Коэффициент наполняемости Организации.

5.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N)$ , где:

$K_n$  - коэффициент наполняемости Организации;

$\Phi$  - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

$N$  - нормативная наполняемость Организации,

$N = \sum N_{ki} \times p_i$ , где:

$N_{ki}$  - норматив наполняемости  $i$ -го класса (группы);

$p_i$  - количество  $i$ -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.8. Руководителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Выплаты руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8.1.1. Доплата руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

5.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Руководителям Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.3.2. Доплата за руководство Организацией - базовой общеобразовательной организацией, участником образовательно-производственного центра (кластера), учебно-методическим центром военно-патриотического воспитания.

Руководителю, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

5.8.3.3. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией

образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.3.4. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих отдых детей и их оздоровление.

Указанная доплата устанавливается руководителям в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8.3.8. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и (или) дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся

Руководителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным и (или) дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.8.3.9. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности

Указанная доплата устанавливается руководителям в размере 25 процентов должностного оклада.

5.9. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.9.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

5.9.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.9.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 2.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с

отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.9.1.3. Если у руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66(1) Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной органу местного самоуправления, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.9.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Руководителям устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.9.2.3. Надбавка за наличие ученой степени

Руководителям Организации устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора

наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.9.2.4. Доплата за руководство Организацией, включенной в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций "ТОП-25", "ТОП-500", "ТОП-200 лучших общеобразовательных организаций по развитию способностей", "Топ по профильным направлениям", формируемые негосударственным образовательным учреждением "Московский Центр непрерывного математического образования".

Указанная доплата устанавливается руководителям Организаций в размере 20 процентов должностного оклада.

5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной органу местного самоуправления, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,

календарный год.

Премия руководителю Организации, подведомственной органу местного самоуправления, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,

активное участие в развитии муниципальной системы образования,

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.10. Фонд оплаты труда для стимулирования руководителя без учета надбавки, устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Его доля составляет не более 5 % средств, направляемых образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

5.11. Руководителям Организаций за счет экономии по фонду оплаты труда по решению Администрации Харовского муниципального округа на основании письменного заявления руководителя может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

5.12. Порядок установления персонального коэффициента, Расчет коэффициента наполняемости организации, Выплаты стимулирующего характера, Премирование руководителя Организации проводится в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Харовского муниципального округа, утвержденным постановлением главы Харовского муниципального округа от 05.12.2024 года №1574 (с последующими изменениями и дополнениями) Приложения 3-6 настоящего Положения.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, финансируемых из районного бюджета**

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из районного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. На выплаты стимулирующего характера Организацией направляется 30 процентов фонда оплаты труда.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

- работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;
- руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

## **7. Условия и сроки оплаты труда**

7.1. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 13 и 28 числа каждого месяца (в соответствии с графиком утвержденным учредителем): 28 числа выплачивается первая часть заработной платы работника с 1 по 15 число текущего месяца за фактически отработанное время, вторая часть заработной платы работника выплачивается 13 числа месяца с 16 по 30 (28/29/31) числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

7.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

7.3. Выплата заработной платы производится в валюте РФ, путём перечисления в безналичной денежной форме на указанный работником расчетный счет.

7.4. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

7.5. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:

- в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период простоя производится как за простой;
- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

**1. Показатели эффективности деятельности воспитателей дошкольных образовательных организаций, воспитателей дошкольных групп общеобразовательных школ**

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
<b>1.</b>	<b>Образовательные результаты воспитанников</b>			
1.1.	Развитие личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы	Высокий уровень развития воспитанников при освоении основной образовательной программы	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга – 3 балла; отсутствие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы – 0 баллов; мониторинг не проводится – 0 баллов
1.2.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	Результативность участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	1.Наличие Дипломов участника.  2.Наличие призовых мест	1.За каждую команду или участника – 0,5 баллов; отсутствие Дипломов участника – 0 баллов 2.Наличие призовых мест в мероприятиях муниципального уровня – по 2 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях регионального уровня – по 3 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в



				мероприятиях всероссийского уровня – по 5 баллов за каждого победителя или призера (команду); отсутствие победителей и призеров – 0 баллов
2.	<b>Результаты деятельности по взаимодействию с родителями</b>			
2.1.	Организация оперативного взаимодействия с родителями	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	1.Отсутствие жалоб со стороны родителей в адрес учреждения, педагогического коллектива 2.Участие родителей в общественных, массовых мероприятиях (количество родителей, участвующих в общественных, массовых мероприятиях, разделить на общее количество родителей и умножить на 100%)	1. Отсутствие жалоб – 1 балл; наличие жалоб – 0 баллов  2.100% - 70% родителей – 2 балла; 70% - 50% родителей – 1 балл; менее 50% родителей – 0 баллов
3.	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b>			
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя, призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов,

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
4.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>			
4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового

			опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	<b>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся</b>			
5.1.	Результативность деятельности по укреплению здоровья воспитанников	Снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом, посещаемость воспитанниками образовательного учреждения	1.Отсутствие карантина  2.Количество случаев заболевания в группе  3.Коэффициент посещаемости (отношение среднего числа посещенных одним ребенком дней к среднему числу дней работы учреждения)	1. Отсутствие карантина в группе – 1 балл; факт карантина - 0 баллов  2. Значительное снижение случаев заболевания воспитанников в группе – 2 балла; незначительное снижение или стабильно допустимое количество случаев заболевания воспитанников в группе - 1 балл; увеличение случаев заболевания воспитанников в группе - 0 баллов. 3.0,8 и выше – 3 балла; 0,7 – 2 балла; 0,6 - 1 балл; ниже 0,6 – 0 баллов
5.2.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	1.Проведение тематических занятий о здоровом образе жизни, Дней Здоровья, туристических походов, соревнований, акций и т.д. 2. Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	1.Количество мероприятий, уровень их проведения, охват воспитанников данными мероприятиями  2. Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	1.На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 3 баллов  2.Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов

5.3.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов
6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>			
6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в групповых помещениях	<p>1. Подготовка групповых помещений к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в групповых помещениях</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта помещения группы, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления групповых помещений. Регулярность обновления информации на стендах. Выставки творческих работ воспитанников.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	<b>Участие в общественной и социально – значимой деятельности</b>			

7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов
------	--------------------	---	---	---

**2. Показатели эффективности деятельности музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, педагогов дополнительного образования дошкольных образовательных организаций**

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
<b>1.</b>	<b>Образовательные результаты воспитанников</b>			
1.1.	Развитие личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы	Высокий уровень развития воспитанников при освоении основной образовательной программы	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга – 3 балла; отсутствие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы – 0 баллов; мониторинг не проводится – 0 баллов
1.2.	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	Результативность участия воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	1.Наличие Дипломов участника.  2.Наличие призовых мест	1.За каждую команду или участника – 0,5 баллов; отсутствие Дипломов участника – 0 баллов 2.Наличие призовых мест в мероприятиях муниципального уровня – по 2 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях регионального

				уровня – по 3 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях всероссийского уровня – по 5 баллов за каждого победителя или призера (команду); отсутствие победителей и призеров – 0 баллов
2.	<b>Результаты деятельности по взаимодействию с родителями</b>			
2.1.	Организация взаимодействия с родителями	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	1. Участие родителей в общественных, массовых мероприятиях (количество родителей, участвующих в общественных, массовых мероприятиях, разделить на общее количество родителей и умножить на 100%) 2. Организация и проведение совместных с родителями культурно – досуговых, спортивных мероприятий	1. 100% - 70% родителей – 2 балла; 70% - 50% родителей – 1 балл; менее 50% родителей – 0 баллов  2. По результатам внутреннего контроля учреждения – от 0 до 2 баллов
3.	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b>			
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1. Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя, призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов, смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
--	--	---	---	--

4.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>			
4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	<b>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся</b>			
5.1.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов
5.2.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов



6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>			
6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в музыкальном, спортивном зале, студии	<p>1. Подготовка помещений музыкального, спортивного зала к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в музыкальном, спортивном зале, студии</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта помещения, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления спортивного, музыкального зала. Регулярность обновления информации на стендах.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	<b>Участие в общественной и социально – значимой деятельности</b>			
7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов

**3. Показатели эффективности деятельности педагогов – психологов, учителей - логопедов дошкольных образовательных организаций**

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
<b>Образовательные результаты воспитанников</b>				
1.1.	Организация коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Результативность коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Положительная динамика показателей коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Рост показателей – 2 балла; стабильность показателей – 1 балл; снижение показателей – 0 баллов; коррекционно – развивающая работа с обучающимися не проводится – 0 баллов.
<b>2. Результаты деятельности по взаимодействию с родителями</b>				
2.1.	Организация взаимодействия с родителями	Консультирование родителей по вопросам, входящим в компетенцию педагога	Количество родителей, охваченных консалтинговой помощью (количество родителей, охваченных консалтинговой помощью разделить на общее количество родителей и умножить на 100%)	100% - 80% - 3 балла; 80% - 50% - 1 - 2 балла; менее 50% - 0 баллов
<b>3. Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b>				
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя,

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2.Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3.Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведения курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов, смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2.Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3.Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
4.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>			

4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	<b>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся</b>			
5.1.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов
5.2.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов

6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>			
6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в кабинете	<p>1. Подготовка кабинета к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в кабинете</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта кабинета, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления спортивного, музыкального зала. Регулярность обновления информации на стендах.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением – от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	<b>Участие в общественной и социально – значимой деятельности</b>			
7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад №6»,  
утвержденному приказом заведующего  
от «28» декабря 2025 г. №286

**Показатели эффективности деятельности работников дошкольной образовательной  
организации  
за исключением педагогических работников**

Обслуживающий персонал	своевременность и срочность проведения ремонтных работ	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	напряженность трудового процесса в связи с изношенностью оборудования и изношенностью сетей	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	выполнение большого объема работы вручную	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	работа в экстремальных условиях ( при отсутствии водо-, тепло-. электроснабжения.; природных катаклизм)	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	оперативное устранение аварийных ситуаций	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	увеличение объема труда в связи с карантинными мероприятиями	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	использование собственного оборудования (инструмента) для устранения неполадок в д\с	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	использование личного транспорта для решения проблем детского сада	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0- не экономит 1- экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
дополнительно-заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0 – отсутствует или наличествуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений

	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – отсутствует или наличествуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений
	Обеспечение выполнения требований по охране труда	0 – отсутствует или наличествуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0 – отсутствует или план ремонта не соответствует потребностям ДООУ; 1 – план ремонта выполнен частично; 2 – план ремонта выполнен; 3 – качественное выполнение плана ремонта; работа с внебюджетным финансированием.
	Высокий уровень организации деятельности обслуживающего персонала ДООУ	0 – отсутствует; 1 – отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; 2 – качественное выполнение должностных обязанностей обслуживающим персоналом; 3 – наличие благодарностей со стороны педагогов и родителей, управления образования по организации деятельности обслуживающего персонала
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0 – отсутствует; 1 – незначительное снижение показателей (до 5 %); 2 – стабильность показателей; 3 – рост показателей
	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)

	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Другие	
дополнительно- Кладовщик	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	1 – более 2 замечаний; 2 – 1-2 замечаний 3 –нет замечаний
	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2-доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Организация и проведение ревизий учета и хранения продуктов	2-систематически 1- 1-2 замечания 3- постоянно, без замечаний
	Участие в общественной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	другое	



дополнительно-специалист по контролю за организацией питания	Введение новых блюд	0-отсутствие 1- 1 раз в год 2- в квартал 3- ежемесячно
	Приготовление высококачественных блюд в соответствии с технологическими картами и сезоном года	0- отсутствие 1-не учитывается сезонность 2- с незначительными замечаниями 3- постоянно без замечаний
	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 - постоянно
	Использование технологического оборудования на пищеблоке	0- отсутствие 1-с незначительными нарушениями 2- знают инструкции по использованию оборудования 3- грамотное использование оборудования с внесением предложений по использованию оборудования для приготовления блюд
	Соблюдение режима выдачи блюд на возрастные группы	1- соблюдается с незначительными замечаниями 2-соблюдается без замечаний 3-выдача производится с рекомендациями мл. воспитателю
	Удовлетворенность детей и их родителей качеством приготовленных блюд	1-иногда с замечаниями в квартале 2- иногда с замечаниями в полугодие 3- обоснованные замечания отсутствуют
	Оформление блюд к праздничным датам и знаменательным датам в ОУ	1-редко 2-иногда 3- постоянно творческий подход к оформлению блюд
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло	

	другое	
дополнительно-  Младший воспитатель	Соблюдение санэпидрежима	1- более 2 замечаний 2- 1-2 замечания 3- без замечаний
	Содержание группы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2- доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Организация питания в группе	1- по режиму 2- по режиму, прививает детям культурно-гигиенические навыки 3- эстетично оформляет подаваемые детям блюда
	Участие в общественной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Участие в культурной и спортивной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Своевременная информация о неполадках в группе	1- своевременно 2- предупреждение и контроль 3- проявление инициативы по устранению проблемы
	Сохранение имущества ОУ	0- отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Включение в образовательный процесс	0- отсутствует 1- по просьбе воспитателя 2- эпизодически 3- постоянно творчески
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0- не экономит 1- экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
дополнительно-  Документовед	другое	
	Сохранение имущества ОУ	0- отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)

	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Своевременная работа с организациями	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Качественное ведение протоколов педагогических советов, совещаний и т.д.	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Качественное ведение электронного документооборота	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Участие в общественной жизни учреждения, района	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	

### Порядок установления персонального коэффициента руководителя Организации.

1 Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

2. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	за каждого обучающегося (воспитанника)	до 0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательной организации	за группу	до 10
3.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в образовательной организации	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	до 15
4.	Количество работников в образовательной организации	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: высшую квалификационную категорию	до 1 до 1
5.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждении, работающем в таком режиме	до 10 до 30
7.	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
11.	Наличие: - автотранспортных средств;  - другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	до 3, но не более 20;  до 20
12.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательного учреждения; в других случаях	до 30 до 15
13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0.5 га, а при орошаемом земледелии - 0.25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
14.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
15.	Результаты подготовки учреждения к новому учебному году	Принято в срок без замечаний – 100 баллов Принято в срок с замечаниями – 50 баллов Принято дополнительно установленные сроки – 0 баллов	до 100
16.	Наличие в общеобразовательной организации классов, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждого обучающегося (воспитанника)	До 1

Группы по оплате труда руководителей Организаций.

п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям				
		Высшая группа	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Образовательные организации	свыше 600	до 600	до 500	до 350	до 200

3. Учредитель Организации ежегодно создает комиссию, на которой определяются объемные показатели деятельности Организаций, производится отнесение Организаций по группам оплаты труда руководителей, устанавливается персональный коэффициент для руководителей Организаций.

Решения комиссии оформляются протоколом, который утверждается Главой Харовского муниципального округа.

На основании протокола издается приказ об установлении выплат и вносятся соответствующие изменения в трудовые договоры с руководителями Организаций.

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год учредителем организации в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организации.

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

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем Организации.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) Организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

НАПОЛНЯЕМОСТЬ КЛАССОВ (ГРУПП) ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ПРИМЕНЯЕМАЯ ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА  
НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные организации	
общеобразовательные классы:	25
общеобразовательные организации, имеющие в своей структуре интернат	20
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5 - 12

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера руководителей организаций,**  
**осуществляющих образовательную деятельность**

1. Настоящее положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – руководители Организаций), а также методики оценки качества деятельности руководителей организаций.

2. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, осуществляются из централизованного фонда оплаты труда, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3. Распределение централизованного фонда оплаты труда руководителей организаций носит государственно-общественный характер.

4. Доля средств, направляемых образовательной организацией в централизованный фонд на стимулирующие выплаты, определяется Управлением образования Администрации Харовского муниципального округа по согласованию с учредителем Организации.

5. По решению Управления образования Администрации Харовского муниципального округа, принятому по согласованию с учредителем Организации и с учётом мнения Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, централизованный фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий 20 % централизованного фонда.

6. Стимулирующие надбавки руководителю организации устанавливаются за достигнутые результаты деятельности. Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организаций, утвержденные постановлением Администрацией Харовского муниципального округа

7. Для поощрения руководителей образовательных учреждений Управлением образования Администрации Харовского муниципального округа по согласованию с учредителем Организации и с учётом мнения Харовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ могут быть назначены премии из премиального фонда.

8. Общая сумма надбавок и премий, выплачиваемых из централизованного стимулирующего фонда одному руководителю, максимальными размерами не ограничивается.

9. Надбавки стимулирующего характера начисляются руководителям организаций не чаще чем два раза в год: в январе и(или) июне за период деятельности соответственно с июля по декабрь и (или) с января по июнь.

10. Премии руководителям организаций могут начисляться из премиального фонда в течение месяца, квартала, года по основаниям, установленным Положением о премировании.

11. Размер стимулирующих надбавок руководителям организаций определяется распоряжением Администрации Харовского муниципального округа на основании протокола экспертной комиссии по согласованию с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ в соответствии с пунктом 13 настоящего положения.

12. Установление выплат стимулирующего характера руководителям организаций производится в соответствии с пунктом 14 настоящего положения.

13. Методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя организации.

13.1 Надбавки стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются на основе показателей эффективности деятельности организаций, утвержденные постановлением Администрации Харовского муниципального округа.



13.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

13.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется Управлением образования Администрации Харовского муниципального округа по согласованию с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и с учетом мнения учредителя Организации.

13.4. Каждый балл должен содержать мотивированное обоснование или определять степень достижения данного показателя.

13.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому руководителю образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = ,$$

где:

$СН_p$  - стимулирующая надбавка конкретному руководителю;

$Ф_{сн}$  - фонд стимулирующих надбавок централизованного фонда оплаты труда;

$СБ_v$  - сумма баллов всех руководителей организаций, получающих стимулирующие надбавки из централизованного фонда;

$СБ_p$  - сумма баллов конкретного руководителя организации по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

14. Регламент установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

14.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат руководителям организаций, которые устанавливаются в форме надбавок и премий.

14.2. Для оценки профессиональной деятельности руководителей организаций ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 9 человек.

14.3. В состав экспертной комиссии входят представители Администрации Харовского муниципального округа, Управления образования Администрации Харовского муниципального округа, Харовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, совета директоров.

14.4. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается распоряжением Администрации Харовского муниципального округа.

14.5. Заседания экспертной комиссии проводятся один или два раза в год.

14.6. Руководители образовательных учреждений по запросу направляют председателю экспертной комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы за предыдущее полугодие.

14.7. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

14.8. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого руководителя организации с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

14.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и руководителем организации и передается вместе с показателями по данному руководителю организации для вынесения окончательного решения в Администрации Харовского муниципального округа.

14.10. Председатель экспертной комиссии составляет сводный протокол по всем руководителям организаций в разрезе показателей, итогового балла по каждому руководителю, суммой всех итоговых баллов и передает его в Администрацию Харовского муниципального округа.

14.11. Управление образования Администрации Харовского муниципального округа:

-определяет денежное содержание одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому руководителю путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех руководителей организаций;

-устанавливает надбавку в денежном выражении каждому руководителю организаций путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым руководителем;

-издает соответствующий распорядительный документ по согласованию с учредителем Организации, с выборным органом районной (городской) профсоюзной организации.

14.12. В случае корректировки централизованного фонда оплаты труда в течение полугодия Управление образования Администрации Харовского муниципального округа имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, согласованным с учредителем Организации, с выборным органом районной (городской) профсоюзной организации, предупредив об этом руководителей письменно, не менее чем за два месяца.

14.13. Выплата премий руководителям образовательных учреждений осуществляется из фонда премирования централизованного фонда оплаты труда по решению учредителя Организации путем издания распоряжения по согласованию с Управлением образования, с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о премировании руководителей муниципальных образовательных организаций Харовского муниципального округа**

#### **1. Общие положения**

Положение вводится в целях материального стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций Харовского муниципального округа (далее – Организации). Премирование является поощрением за достижения Организации по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад руководителя в развитие и совершенствование работы Организации.

Премирование руководителей Организации осуществляются из централизованного фонда выплат стимулирующего характера. Премияльный фонд может составлять не более 20 % централизованного фонда стимулирующих выплат. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- ассигнования из бюджета округа,
- средства от приносящей доход деятельности.

#### **2. Показатели премирования**

2.1. Премирование руководителей производится за успешную руководящую работу, организацию содержательного досуга, применение передовых методов обучения и воспитания, обеспечивающих высокое качество образовательного и воспитательного процесса в соответствии с требованиями образовательных программ.

2.2. Показателями премирования руководителей по итогам работы являются:

2.2.1. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

2.2.2. активное участие в развитии муниципальной системы образования;

2.2.3. качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) муниципального, регионального или всероссийского уровней;

2.2.4. рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

2.2.5. ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Организации.

#### **3. Размеры и порядок премирования**

3.1. Размер премии за месяц, квартал, учебный (календарный) год определяется распоряжением Администрации Харовского муниципального округа, которое издается на основании решения премиальной комиссии.

3.2. В состав премиальной комиссии входят:

- начальник управления образования – председатель премиальной комиссии;
- представитель Администрации Харовского муниципального округа;
- заместитель начальника управления образования;
- директор МКУ «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»;
- председатель Харовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- руководитель образовательной организации – член Совета руководителей образовательных учреждений.

3.3. Предложения по премированию вносятся письменно специалистами управления образования, отвечающими за определенные направления работы, либо устно членами комиссии по премированию.

3.4. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда размер премии может быть уменьшен.

3.5. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

3.6. Руководителям, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

3.7. Помимо премий за показатели, указанные в разделе 2 настоящего Положения, руководителям могут выплачиваться единовременные вознаграждения (по итогам смотров-конкурсов среди образовательных учреждений, за проведение олимпиад, выставок, конференций, семинаров и т.п., а также в связи с юбилейными датами учреждения, руководителя, награждением руководителя государственными и ведомственными наградами, профессиональным праздником Международным Днем учителя и другими профессиональными праздниками, Днем защитника Отечества, Международным женским днем).

Единовременные вознаграждения руководителям учреждений выплачиваются по распоряжению учредителя Организации за счет экономии по фонду оплаты труда.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
цифрами 83 ( восемьдесят три ) листов

Заведующий МБДОУ «Детский сад №6»  
В.И. Зернова

подпись \_\_\_\_\_  
« 28 » 12 20 12 года  
дата подписания

