

БОРИСОГЛЕБСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА

**БОРИСОГЛЕБСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

## РЕШЕНИЕ

**от 14.11.2024 г. № 306**

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования |

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Воронежской области от 25.12.2023 г. №137-ОЗ «Об областном бюджете на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Борисоглебского городского округа Воронежской области, Борисоглебская городская Дума Борисоглебского городского округа Воронежской области

**РЕШИЛА:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования.

2. Признать утратившими силу решения Борисоглебской городской Думы Борисоглебского городского округа Воронежской области:

- от 29.03.2018 г. № 193 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования»;

- от 24.02.2022 г. № 58 «О внесении изменении в решение Борисоглебской городской Думы Борисоглебского городского округа Воронежской области от 29.03.2018 № 193 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования»;

- от 07.10.2022 г. №103 «О внесении изменении в решение Борисоглебской городской Думы Борисоглебского городского округа Воронежской области от 29.03.2018 № 193 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования»;

- от 10.11.2022 г. №128 «О внесении изменении в решение Борисоглебской городской Думы Борисоглебского городского округа Воронежской области от 29.03.2018 № 193 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования»;

- от 27.04.2023 г. №173 «О внесении изменении в решение Борисоглебской городской Думы Борисоглебского городского округа Воронежской области от 29.03.2018 № 193 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования».

3. Поручить главе администрации Борисоглебского городского округа Воронежской области Пищугину А.В. обеспечить принятие муниципальными бюджетными образовательными организациями Борисоглебского городского округа Воронежской области, реализующими программы дошкольного образование, соответствующих локальных актов, направленных на обеспечение реализации данного решения.

4. Настоящее решение подлежит официальному обнародованию в газете «Муниципальный вестник Борисоглебского городского округа Воронежской области» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Борисоглебского городского округа в сети Интернет.

5. Настоящее решение вступает в силу с момента официального обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 года.

Глава Борисоглебского городского округа Е.О. Агаева

Приложение

к решению Борисоглебской городской Думы Борисоглебского городского округа

Воронежской области

от 14.11.2024 г. № 306

**Примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях, расположенных на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующих программы дошкольного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 [№ 597](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5FD41162AF4378276E997BA932SDd8I) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы), постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальной бюджетной образовательной организации, расположенной на территории Борисоглебского городского округа Воронежской области и реализующей программы дошкольного образования (далее – Организация),за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от результатов и качества работы;

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

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

1.3. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

1.4. Система оплаты труда работников Организации формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

- порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовых нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации) в целях обеспечения работникам гарантий государственного содействия системной организации нормирования труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

1.5. Положение об оплате труда в Организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом Организации.

**2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда Организации.

# 3. Формирование фонда оплаты труда

# Организации

Формирование фонда оплаты труда Организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (далее – субвенции областного бюджета) (приложение 4а к закону Воронежской области от 17 ноября 2005 года № 68-ОЗ «О межбюджетных отношениях органов государственной власти и органов местного самоуправления в Воронежской области»), муниципальным нормативом затрат на оказание муниципальной услуги на присмотр и уход, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

*,* где:

**ФОТдо** – фонд оплаты труда Организации;

**С1** – сумма средств для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в Организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых Организацией, а также эффективности их реализации;

**Уч.р** – доля учебных расходов в нормативе финансирования Организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в Организациях;

**С2 –** сумма средств из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным дошкольным образовательным программам в Организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в Организациях;

**С3** - сумма внебюджетных средств;

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

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда Организации (далее – ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

4.2. ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель Организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.) и прочего персонала Организации, включая компенсационные выплаты.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение № 1 к Положению) формирует и утверждает штатное расписание Организации в пределах ФОТ с учётом следующих условий:

1) Доля ФОТ административно-управленческого персонала не должна превышать 10% [[1]](#footnote-1), при этом доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8 % от общего фонда оплаты труда Организации. При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

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

**5. Расчет заработной платы работников**

Заработная плата работников Организации рассчитывается по следующей формуле:

1. Зп=Од+К+С , где:

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад по ПКГ;

**К** – компенсационные выплаты (см. раздел «Выплаты компенсационного характера»);

**С** – стимулирующие выплаты (см. раздел «Стимулирующие выплаты»).

1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы](https://internet.garant.ru/#/document/57514433/entry/0) труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
2. Расчет заработной платы педагогических работников (ЗПпед) производится по следующей формуле:
   1. , где
3. Од – оклад по ПКГ (Приложение № 2 к Положению);
4. фч - количество часов по фактической педагогической нагрузке;
5. нч - норма часов рабочего времени согласно продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной нормативно-правовыми актами.
6. К – компенсационные выплаты (см. раздел «Выплаты компенсационного характера»);
7. С – стимулирующие выплаты (см. раздел «Стимулирующие выплаты»).
8. Расчет заработной платы педагогических работников осуществляется в тарификационных списках (Приложение № 3 к Положению), формируемых ежегодно на начало учебного года.
9. В тарификационный список вносятся изменения в следующих случаях:
10. - изменение педагогической нагрузки;
11. - установление квалификационной категории;
12. - изменение оснований выплат компенсационного и стимулирующего характера;
13. - больничный лист или отсутствие ранее протарифицированного работника на протяжении более чем 2 месяцев и другое.
14. Все расчеты в тарификационном списке производятся в целых числах, согласно правилам математического округления.
15. **6. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала**

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

**Зпр = Одр+С**р, где:

**Зпр** – заработная плата руководителя;

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

**Ср** – стимулирующие выплаты руководителя.

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

**Одр = (Б**×**Кгот** ×**Кзв+Скв)** ×Ккор×Кэф**.**, где:

**Одр –** оклад руководителя;

**Б** – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету[[2]](#footnote-2);

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

**Кзв –** коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание. Коэффициент за государственные награды, почетные звания устанавливается по максимальному из оснований;

**Скв** – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации;

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации устанавливается правовым актом работодателя руководителя Организации.

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

, где

– плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда Организации;

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

**ФОТрук.факт. = (Б**×**Кгот** ×**Кзв+Скв)**

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

Кэф – коэффициент, отражающий эффективность структуры Организации, рассчитывается по формуле:

, где

К1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной[[3]](#footnote-3) (К1=факт/25);

К2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала[[4]](#footnote-4) от нормативной (К2=факт/75);

К3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников) на одного педагогического работника от нормативного[[5]](#footnote-5) (К3=факт/12).

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

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение Организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности Организации, характеризующий масштаб руководства (Приложение № 5 к Положению).

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей и утверждаются нормативно-правовым актом Учредителя.

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – Кгот= 2,5

*2 группа – Кгот= 2,2*

*3 группа – Кгот= 1,9*

*4 группа – Кгот= 1,6*

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

где,

Одр- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

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

где,

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), в том числе предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Вст1), (Приложение № 6 к Положению) и рассчитывается по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×k1, где

k1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования Организаций (Приложение № 7 к Положению).

Нераспределенный плановый ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников Организации.

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя Организации и средней заработной платы работников этой Организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6.

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей Организаций, главных бухгалтеров устанавливаются – на 30% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6.

**7. Выплаты компенсационного характера**

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

К = К1 + К2 + К3 + К4 + К5 + К6 , где

К1 – выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда (устанавливаются на постоянной основе);

К2 – выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (установляются на период времени);

К3 – выплаты компенсационного характера за работу в ночное время;

К4 – выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за особые условия реализации образовательных программ (устанавливаются на постоянной основе, учитываются в тарификации) (Таблица 1);

К5 – выплаты компенсационного характера педагогическим и руководящим работникам за дополнительную работу (устанавливаются на постоянной основе, учитываются в тарификации, за исключением наставничества) (Таблица 2);

К6 – выплаты компенсационного характера - оплата работы педагогам-членам регионального методического актива (Таблица 3);

7.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты не менее 4 % от оплаты за фактическую нагрузку, должностного оклада работника. (К1)

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

7.2. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются руководителем организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (К2):

- за совмещение профессий (должностей) - устанавливается работнику на срок, в рамках которого устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- за расширение зоны обслуживания - устанавливается работнику на срок, в рамках которого устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или  возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.3. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер выплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году (К3).

7.4. Выплаты компенсационного характера за особые условия реализации образовательных программ (К4) указаны таблице 1 рассчитываются по следующей формуле:

, где

К4.1, К4.2 …К4.n – вид особых условий реализации образовательных программ;

1. фч - количество часов по фактической педагогической нагрузке;
2. нч - норма часов рабочего времени согласно продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установленной федеральными органами власти.

Таблица 1.

**Минимальные размеры компенсационных выплат за особые условия реализации образовательных программ (К4)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Виды условий** | **Сумма, руб.** |
| 1 | Педагогическим работникам (педагог-психолог, учитель-логопед и учитель-дефектолог), работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи | 28 000 |
| 2 | Тьюторам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи | 21 000 |
| 3. | За работу в разновозрастных группах при проведении занятий | 2 100 |
| 4 | Педагогическим работникам, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия) за каждого воспитанники (Данная повышающая надбавка применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи, но не более 2 600 руб) | 1 300 |
| 5 | Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) (За каждого обучающегося с ОВЗ в группе, но не более 2 600 руб.) | 650 |

7.6. Компенсационные выплаты педагогическим и руководящим работникам за дополнительную работу, указанные в таблице 2, начисляются в суммовом выражении по следующей формуле:

К5=К5.1+К5.2.+..+К5.n

Таблица 2.

**Минимальные размеры компенсационных выплат**

**за дополнительную работу (К5)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Виды работ** | **Сумма** |
| 1. | Заведование учебно-опытными (учебными) участками, в случае, если участок используется для реализации образовательных программ[[6]](#footnote-6) | 1550 |
| 2. | Руководство музеем, из всероссийского перечня (реестр) музеев образовательных организаций (<https://vcht.center/museum/> ), в случае, если музей используется для реализации образовательных программ 6 | 3 000 |
| 3. | Руководство театром, из всероссийского перечня (реестр) школьных театров (<http://vcht.center/perechen-shkolnih-teatrov/>), в случае, если театр используется для реализации образовательных программ 6 | 2 000 |
| 4. | За участие в программе «Орлята России» при условии регистрации не менее 15 воспитанников старшей и подготовительной групп | 1 000 |
| 5. | Руководство первичной профсоюзной организацией:  - при количестве членов первичной профсоюзной организации до 20;  - при количестве членов первичной профсоюзной организации от 21 до 50 человек;  - при количестве членов первичной профсоюзной организации 50 и более | 550  1100  2100 |
| 6. | Кураторам (руководителям) службы примирения  Письмо Министерства образования и науки РФ от 26 декабря 2017 г. № 07-7657 "О направлении методических рекомендаций" | 1100 |
| 7. | Воспитателям за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума | 2 000 |
| 8. | За выполнение работ по наставничеству (срок от 3 месяцев до года) при условии, что наставляемые работающие студенты и молодые специалисты со стажем работы менее 5 лет (при наличии утвержденной программы наставничества)[[7]](#footnote-7):  - 1 работник  -2 работника  -3 работника | 2 000  3 500  5 000 |
| 9. | За ведение официальных страниц и сообществ образовательной организации в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники» (госпаблики), в том числе и сайта организаций. | не менее  1 500 |
| 10. | За участие в деятельности мобильной антикризисной бригады | 190 руб. в час |
| 11. | За участие в реализации методических мероприятий и практической части дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки) в форме стажировки ВИРО им. Н.Ф. Бунакова и практической части программы подготовки в рамках УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» средних профессиональных образовательных организаций | 350 руб. в час. |

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник», приказом руководителя организации устанавливается доплата по факту выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или работой в качестве наставника в размере 3 000 руб.

7.7. Оплата работы педагогам – членам регионального методического актива (далее – региональные методисты)[[8]](#footnote-8) осуществляется ежемесячно, в соответствии с таблицей 3, и рассчитывается по следующей формуле:

К6= К6.1+К6.2

Таблица 3.

**Перечень компенсационных выплат региональным методистам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Единица измерения** | **Минимальное значение показателя, руб.** |
| Инвариантная часть [[9]](#footnote-9)(К6.1) | | | | |
| 1.1 | Посещение занятий, подготовка адресных рекомендаций педагогу в рамках его непрерывного профессионального роста | не менее 4-х занятий в мес. | 5 000 ежемесячно |
| 1.2 | Проведение открытых занятий, мастер-классов и т.д. | не менее 1-го занятия в мес.[[10]](#footnote-10) |
| Вариативная часть (К6.2) | | | | |
| 2. | Экспертно-аналитическая деятельность: |  | | |
| 2.1. | работа в качестве эксперта, члена жюри профессиональных конкурсов, олимпиад и др. (муниципальный уровень, межмуниципальный уровень, региональный уровень) | Приказ органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования  Приказ министерства образования Воронежской области и (или) регионального оператора | 400 руб. за час |
| 3. | Выступление на конференциях, семинарах и т.д. | Межмуниципальный уровень (приказ регионального оператора) | 2 000 |
| Региональный уровень (приказ регионального оператора) | 3 000 |
| Всероссийский уровень (приказ (письмо) министерства образования Воронежской области/письмо Министерства просвещения РФ, федерального оператора) | 5 000 |
| 4. | Индивидуальная и (или) групповая работа по подготовке победителей, призеров, лауреатов профессиональных конкурсов из числа педагогических и управленческих кадров | Региональный уровень (приказ регионального оператора конкурса) | 10 000 |
| Всероссийский уровень (приказ министерства образования Воронежской области) | 20 000 |
| 5. | Работа в составе проектных/рабочих групп, в т.ч. по разработке информационно-методических материалов | Приказ регионального оператора | 4 000 |
| 6. | Руководство профессиональными сообществами: |  |  |
| 6.1. | региональным профессиональным сообществом педагогов | Приказ ВИРО им. Н.Ф. Бунакова о руководстве сообществом | 4000  ежемесячно |
| 6.2 | межмуниципальным методическим объединением | Приказ ВИРО им. Н.Ф. Бунакова о руководстве сообществом | 2 000 ежемесячно |
| 6.3. | районным методическим объединением (РМО) | Приказ органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования | 1 000 ежемесячно |

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

**8. Стимулирующие выплаты**

8.1 В целях поощрения работников организации (за исключением руководителя) за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты, которые рассчитываются по следующей формуле:

С=Ст +Ср , где

Ст – стимулирующие выплаты постоянного характера и учитываемые при расчете тарификации (таблица 5);

Ср – стимулирующие выплаты по результатам (итогам) работы.

Сумма выплат постоянного характера рассчитывается по следующей формуле:

, где

1. Од – оклад по ПКГ (Приложение № 2 к Положению) 25% - доплата за местонахождение Организации в сельской местности[[11]](#footnote-11),
2. фч - количество часов по фактической педагогической нагрузке;
3. нч - норма часов рабочего времени, согласно продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установленной федеральными органами власти

Таблица 5

**Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат постоянного характера и учитываемые при расчете тарификации (Ст)**

| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **Размер Д** | **Примечания** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | Выплата за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  Выплата за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту[[12]](#footnote-12).  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 5 100 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 2 600 |
| 2. | Работникам (за исключением руководителя) за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.  Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет включительно | 300 |
| 2.2. | - от 6 до 10 лет включительно | 400 |
| 2.3. | - от 11 до 15 лет включительно | 650 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 900 |
| 3. | Работникам (за исключением руководителей организаций) за наличие ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 15 000 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 10 000 |
| 4. | Выплаты за ведомственные и региональные награды |  | Выплата за ведомственную или региональную награду учитывается один раз по наиболее значимой. |
| 4.1 | Работникам (за исключением руководителей организаций) за наличие наград ведомственных (по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)): |  |
| 4.1.1 | Почетное звание «Народный учитель РФ» | 4 500 |
| 4.1.2 | Почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ», «Заслуженный преподаватель РФ» | 3 500 |
| 4.1.3 | Почетное звание «Почетный работник общего образования», «Почетный работник НПО РФ», «Почетный работник СПО РФ», «Почетный работник ВПО РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Ветеран сферы образования»; «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник воспитания и просвещения» | 2 600 |
| 4.1.4 | Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник физической культуры» | 1 600 |
| 4.1.5 | Почетная грамота, Благодарность Министерства образования и науки, Министерства просвещения, Министерства науки и высшего образования РФ | 1 020 |
| 4.2. | Руководящим работникам (за исключением руководителей), специалистам, служащим за наличие ведомственных наград: |  |
| 4.2.1 | Медаль Ушинского К.Д., Медаль Выготского Л.С.; | 5 100 |
| 4.2.2 | Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; | 2 600 |
| 4.2.3 | Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»; «Отличник просвещения» | 1600 |
| 4.3. | Работникам (за исключением руководителя) за наличие региональной награды почетный знак министерства образования Воронежской области «За заслуги в сфере образования Воронежской области» | 2 550 |
| 5. | Молодым специалистам (в возрасте до 35 лет) со стажем работы до 5 лет работающим по должностям в соответствии с приложением №4: |  | . |
| 5.1. | - в Организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 5 000 |
| 5.2. | - в Организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 6 000 |
| 5.3. | - Организации, расположенной в сельской местности; | 7 000 |
| 5.4. | - в Организации, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием). | 8 000 |
| 6. | Студентам СПО и вузов, заключившим трудовой договор по должностям в соответствии с приложением №4, при условии отсутствия академической задолженности |  |  |
| 6.1. | в Организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 3 000 |  |
| 6.2. | в Организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, в случае если 75% оценок «отлично»; | 4 000 |  |
| 6.3. | в Организации, расположенной в сельской местности | 5 000 |  |
| 6.4. | в Организации, расположенной в сельской местности, в случае если 75% оценок «отлично» | 6 000 |  |
| 7. | Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, за исключением педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов[[13]](#footnote-13) | 7 500 |  |
| 8. | Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса. | 7 000 |  |
| 9. | Педагог-психолог (за исключением педагога-психолога «Ресурсной группы»), учитель-логопед за исключением учителя-логопеда «Ресурсной группы»), учитель-дефектолог (за исключением учителя-дефектолога «Ресурсной группы»), социальный педагог | 18 900 |  |

8.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются в Организации, самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, а также разрабатываются размеры и условия их осуществления.

8.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организациях устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

8.3.1. Для педагогических работников Организации:

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в профессиональных конкурсах, проводимых органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и подведомственными им органами; организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО, физкультурно-спортивными обществами, общероссийскими общественно-государственными движениями (организациями) обучающихся, всероссийскими детско-юношескими общественными движениями;

участие в работе проектных команд при реализации проектов в области образования регионального и федерального уровня;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся в Организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

разработка учебно-методических комплексов, прошедших апробацию и получивших положительную экспертизу профессионального сообщества, опубликованных в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

работу в составе рабочей команды по подготовке заявки для участия в реализации региональных, федеральных проектов, прошедших конкурсный отбор;

наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров конкурсов и соревнований, проводимых органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и подведомственными им органами; организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО, физкультурно-спортивными обществами, общероссийскими общественно-государственными движениями (организациями) обучающихся, всероссийскими детско-юношескими общественными движениями;

участие в реализации программы развития дошкольной образовательной организации в качестве ответственного за реализацию мероприятия;

другие показатели и условия.

8.3.2. Для работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Организации);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

8.3.3. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в организации мероприятий (семинары, конференции и прочие) муниципального, регионального и федерального уровня проводимых на базе Организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых Организацией мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели, условия и достижения.

8.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Организации премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

8.5. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом Организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

8.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

8.7. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Организации или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

**9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В Организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

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

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

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

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

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

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

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера и (или) материальной помощи, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Выплата материальной помощи работникам производится по заявлениям работников и не должна превышать оклада по ПКГ в случае:

* заболевания сотрудника Организации;
* смерти близких родственников;
* в связи со свадьбой;
* рождением ребенка;
* понесенного материального ущерба;
* в иных случаях.

По письменному заявлению работника производится единовременная выплата при увольнении по собственному желанию (в связи с выходом на пенсию), установленная коллективным договором Организацией, и в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 лет в размере одного оклада по ПКГ.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию работников устанавливается коллективным договором с учетом мнения профсоюзного комитета.

Приложение №1

к Примерному положению

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

**(для организаций, работающих в режиме полного дня (10,5 - 12 часов) 5 дней в неделю)[[14]](#footnote-14)**

| № п/п | Должность | Количество штатных единиц в зависимости от количества групп | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4 группы[[15]](#footnote-15) | 5 групп15 | | | от 6 до 7 групп | | | от 8 до 10 групп | | от 11 до14 групп | | от 15 до18 групп | от 19 до 24 группы | свыше 24 групп |
| 1. | **Руководители** | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Заведующий | 1,0 | 1,0 | | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.2. | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе | - | - | | | 0,5 | | | 0,5 | | 1,0 | | 1,0 | 2,0 | 2,0  дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки |
| 1.3. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | - | - | | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.4. | Главный бухгалтер | - | - | | | - | | | - | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 2. | **Педагогический и учебно-вспомогательный персонал** | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Старший воспитатель | 1,0[[16]](#footnote-16) | 1,0 | | 0,5 | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 |
| 2.2. | Воспитатель | из расчета 2,0 ставки на 1 группу[[17]](#footnote-17) | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3. | Младший воспитатель или помощник воспитателя | из расчета 1,5 ставки на 1 группу17 | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4. | Музыкальный руководитель | 0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет | | | | | | | | | | | | | |
| 2.5. | Инструктор по физической культуре | 0,125 ставки на группу, за исключением групп раннего возраста  Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн | | | | | | | | | | | | | |
| 2.6 | Педагог дополнительного образования | 0,125 ставки на группу детей, за исключением групп раннего возраста | | | | | | | | | | | | | |
| 2.7 | Концертмейстер | 1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии | | | | | | | | | | | | | |
| 2.8. | Педагог-психолог | Не менее 0,1 ставки на каждую группу[[18]](#footnote-18) | | | | | | | | | | | | | |
| 2.9. | Учитель-логопед | 0,25 ставки на группу детей за исключением групп раннего возраста18 | | | | | | | | | | | | | |
| 2.10. | Учитель-дефектолог | 1 ставка на каждую группу компенсирующей направленности или 0,1 ставки за каждого ребенка с ОВЗ в группе комбинированной направленности. | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | **Административно-хозяйственный персонал** | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Заведующий хозяйством | 1,0 | 1,0 | | | - | | | - | | - | | - | 1,0 | 1,0 |
| 3.2. | Делопроизводитель (секретарь-машинистка) | 0,5 | 0,5 | | | 0,5 | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 3.3 | Бухгалтер (с правами главного для 4 и 5 групп) | - | - | | | 0,25 | | | 0,5 | | 0,5 | | 0,75 | 1,0 | 1,0 |
| 3.4 | Контрактный управляющий | 0,25 | 0,5 | | | 0,75 | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,5 |
| 4. | **Младший обслуживающий персонал** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Заведующий столовой, шеф-повар | При формирование штатного расписания необходимо руководствоваться нормами Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. № 2 | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2 | Повар |
| 4.3 | Подсобный рабочий (по кухне) |
| 4.4 | Кладовщик | 0,5 | 0,5 | | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 4.5. | Кастелянша | 0,5 | 0,5 | | | 1,0 | | | 1,0 | | 1,5 | | 1,5 | 2,0 | 2,0 |
| 4.6. | Грузчик | 0,5 | 0,5 | | | 0,5 | | | 1,0  Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки | | | | | | |
| 4.7. | Дворник (садовник) | 1,0 | 1,0  При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника | | | | | | | | | | | | |
| 4.8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводиться 0,25 ст. на каждые 2 группы.  Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп.  Дополнительно 0,5 ст. при наличии теплопунктов и бойлерной. | | | | | | | | | | | | | |
| 4.9. | Сторож | из расчета 3,0 ст на одно здание Организации  ( в случае если здания находятся на разных земельных участках)[[19]](#footnote-19) | | | | | | | | | | | | | |
| 4.10 | Уборщик служебных помещений | Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию  Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн | | | | | | | | | | | | | |
| 4.11 | Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды) | 0,5 | 0,75 | 1,0 | | | 1,0  Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки | | | | | | | | |
| 4.12 | Водитель | 1 ставка на единицу автомобильной техники | | | | | | | | | | | | | |
| 4.13 | Оператор котельной (кочегар) | В соответствии с производственной необходимостью | | | | | | | | | | | | | |

Приложение №2

к Примерному положению

**«Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции | 13 657 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 13 774 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 13 888 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 14 004 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 14 120 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов | 13 774 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью | 13 831 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством | 13 888 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой | 14 004 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 14 120 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист;  инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт | 14 004 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория | 14 120 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория | 14 236 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 14 351 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 14 468 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров | 14 236 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог) | 14 351 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 14 468 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 14 814 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 14 930 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 15 046 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
|
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 15 972 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 16 088 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 16 319 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед | 16 434 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производствен­ной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 15 162 |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад, рублей** |
|
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производствен­ной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 15 162 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) | 15 394 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 15 625 |

11. Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определенные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п  № | Наименование должности | **Оклад, рублей** |
| 1 | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 14 814 |
| 2 | Ассистент (помощник)[[20]](#footnote-20) | 13657 |
| 3 | Электрик | 13 657 |
| 5 | электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 13 774 |
| 5 | Контрактный управляющий | 14 351 |

Приложение №3

к Примерному положению

Форма тарификационного списка

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО сотрудника (полностью) | наименование должности | преподаваемый предмет | квалификационная категория | педагогический стаж | Размер ставки заработной платы за норму часов педагогической работы по квалификационному уровню ПКГ | фактический объем педагогической работы | заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы |
|
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| компенсационные выплаты | | | | | | | | | | |
| компенсационные выплаты за особые условия реализации образовательных программ (К4) | | | Компенсационные выплаты педагогическим и руководящим работникам за дополнительную работу (К5) | | | | | | | |
| работающим в «Ресурсной группе» | За работу в разновозрастных группах при проведении занятий | осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия) | Заведование учебно-опытными (учебными) участками | Руководство школьным музеем | Руководство школьным театром | За участие в программе «Орлята России» | Руководство спортивным клубом | Кураторам (руководителям) службы примирения | за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума | За ведение официальных страниц и сообществ образовательной организации в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники» (госпаблики), в том числе и сайта организаций. |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| стимулирующие выплаты постоянного характера и учитываемые при расчете тарификации (Ст) | | | | | | | | Итого заработная плата |
| за работу в сельской местности | за квалификационную категорию | за стаж | за ученную степень, звание | за ведомственные и региональные награды | Молодым специалистам (в возрасте до 35 лет) со стажем работы до 5 лет | Студентам СПО и вузов, заключившим трудовой договор | Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение №4

к Примерному положению

**Перечень должностей работников организации, получающих доплату молодого специалиста до 35 лет**

1. Инструктор по физической культуре;
2. Музыкальный руководитель;
3. Концертмейстер;
4. Педагог дополнительного образования;
5. Социальный педагог;
6. Воспитатель;
7. Педагог-психолог;
8. Руководитель физического воспитания;
9. Учитель;
10. Тьютор;
11. Учитель-дефектолог;
12. Учитель-логопед;
13. Системный администратор;
14. Инженер-программист;
15. Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)

Приложение №5

к Примерному положению

**ПРИМЕРНЫЕ ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

Таблица 1

| **№ п/п** | **Показатели** | **Условия** | **Количество баллов** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в Организации. | За каждого воспитанника:  - в возрасте от 2 мес. до 3 лет;  - в возрасте от 3 лет  Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника) в группе круглосуточного пребывания  Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника)со специальными потребностями, установленными заключением ПМПК, охваченного квалифицированной коррекцией физического и психического развития | 1,5  1  1  2 |
| 2. | Наличие лицензированного медицинского кабинета. |  | 15 |
| 3. | Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе и соответствующих современным требованиям сооружений (помещений). | - за наличие бассейна;  - за наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны);  -за наличие сенсорной комнаты;  - за наличие оборудованного логопедического кабинета;  - за наличие оборудованного кабинета педагога-психолога. | 20  5  5  5  5 |
| 4 | Наличие собственной состоящей на балансе котельной, обслуживаемой штатными работниками ДОО | - за наличие котельной на газовом топливе  - за наличие котельной на твёрдом топливе. | 10  20 |
| 5. | Наличие сетевых форм реализации основной образовательной программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями). | За каждый договор с образовательной и иной организацией. | 5 (но всего не более 15) |
| 6. | Наличие в структуре образовательной организации подразделений | - за наличие ПМП службы  - за наличие консультационного пункта;  - за наличие лекотеки | 3  5  10 |
| 7. | Наличие собственной бухгалтерии. |  | 10 |

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

**ГРУППЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СУММЫ БАЛЛОВ**

ТАБЛИЦА 2

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

Приложение №6

к Примерному положению

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**(ДАЛЕЕ - ДОО)**

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

Приложение №7

к Примерному положению

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ЗНАЧЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ (КСТР ) ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СУММЫ БАЛЛОВ**

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

1. В ФОТ АУП не включается оплата часов за педагогическую нагрузку. [↑](#footnote-ref-1)
2. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному. [↑](#footnote-ref-2)
3. Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек, в которых в соответствии с нормами СанПин 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяется расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении. [↑](#footnote-ref-3)
4. Фактическая доля ФОТ педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному. [↑](#footnote-ref-4)
5. Нормативное соотношение может быть изменено учредителем для конкретной образовательной организации с учетом примечания 2. [↑](#footnote-ref-5)
6. Выплачивается только при наличии педагогической нагрузки [↑](#footnote-ref-6)
7. Оплата дополнительной работы по наставничеству не вносится в тарификацию, оплата устанавливается на срок до 3 –х мес. производится по приказу руководителя организации. [↑](#footnote-ref-7)
8. Перечень региональных методистов определятся приказом Министерства образования Воронежской области. [↑](#footnote-ref-8)
9. В соответствии с техническим заданием регионального оператора [↑](#footnote-ref-9)
10. 10 При инициативном (согласованном с региональным оператором) проведении более одного занятия в месяц оплата производится за каждое занятие (1 000 руб.). [↑](#footnote-ref-10)
11. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-11)
12. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 60 лет, а работник уходит в 61 год, вышеуказанная норма на него не распространяется. [↑](#footnote-ref-12)
13. Применятся для структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования. [↑](#footnote-ref-13)
14. Образовательные организации, работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателей) осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации. [↑](#footnote-ref-14)
15. При условии средней наполняемости групп в сельской местности не менее 20 чел., в городской не менее 25 чел., за исключением коррекционных детских садов. [↑](#footnote-ref-15)
16. 0,5 ставки в случае дополнительного адреса, при наличии не менее 4 групп по этому адресу. [↑](#footnote-ref-16)
17. При условии 12-часового режима, в остальных случаях рассчитывается пропорционально режима работы ДОУ, в том числе по отдельным группам. [↑](#footnote-ref-17)
18. При наличии детей с ОВЗ дополнительные ставки вводятся в соответствии с заключением ПМПК. [↑](#footnote-ref-18)
19. В случае если ДОУ относится к 1-3 категории охрана осуществляется ЧОП, также при наличии ЧОП в ДОУ других категорий то ставки сторожей не вводятся. [↑](#footnote-ref-19)
20. Данная должность вводится для сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, при наличии показаний в заключении психолого-медико-педагогической комиссии [↑](#footnote-ref-20)