
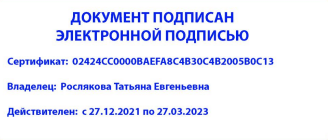


СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
Трудового коллектива

 Чурки  
«29» 08 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО

И.О. заведующего ГБДОУ НАО  
«ЦРР-ДС - «Гнездышко»  
/Т.Е. Рослякова/  
приказ от «29» 08 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**государственного бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения Ненецкого автономного округа**  
**«Центр развития ребенка – детский сад «Гнездышко»**  
(с изменениями внесенными приказами №240/1- од от 30.12.2021г, № 128 о/д от 29.08.2022)

**Глава I**

**Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» (далее – постановление Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п.), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, Приказом Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа» (с изменениями, внесенными приказами Департамента образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 19.12. 2016 № 98, от 06.06.2022 №41, от 08.07.2022 № 49) и определяет условия оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ненецкого автономного округа «Центр развития ребенка - детский сад «Гнездышко» (далее – Учреждение).
2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.
3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственных гарантий по оплате труда,

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников), Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р и Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа (далее – Департамент) (приказ от 30 сентября 2016 года N 85 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа» (с изменениями на 21 декабря 2020 года) (в ред. приказов Департамента от 19.12.2016 N 98, от 06.02.2017 N 3, от 09.01.2018 N 1, от 04.05.2018 N 21, от 19.07.2018 N 35, от 27.03.2019 N 35, от 26.07.2019 N 64, от 22.11.2019 N 84, от 12.12.2019 N 88, от 12.05.2020 N 41, от 29.05.2020 N 50, от 27.07.2020 N 63, от 21.12.2020 N 94, от 10.08.2021 №51, от 06.06.2022 №41, от 08.07.2022 №49), и нормы труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Департаментом и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих Учреждения.

5. Перечень должностей по категориям работников Учреждения для формирования штатного расписания определен *Приложением 1* к настоящему Положению.

6. Квалификационные характеристики должностей работников образования определяются как Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, так и в соответствии с профессиональными стандартами.

7. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Условия и размер оплаты труда работников Учреждения закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Учреждением и работником.

8. В структуре фонда оплаты труда Учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не менее 60 процентов фонда должно направляться на выплаты по должностным окладам (тарифным ставкам) работников.

Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения, установленных настоящим Положением.

9. Оплата труда руководителя и работников Учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных на оплату их труда.

Во всех случаях, упомянутых в настоящем Положении, когда доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным

ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера исчисляется из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, порядок применения которых для расчета заработной платы работников устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам Учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере, установленном Администрацией Ненецкого автономного округа.

Выплата материальной помощи в первый год работы в Учреждении осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

11. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру, и иным работникам Учреждения может быть оказана иная материальная помощь в пределах фонда оплаты труда (приказ Департамента от 06.06.2022 г. № 41 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа от 30.09.2016 № 85»).

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении руководителя Учреждения принимает Департамент, в отношении заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера и иных работников принимает руководитель Учреждения. Решение об оказании иной материальной помощи принимается на основании письменного заявления руководителя Учреждения, заместителя, главного бухгалтера, иных работников с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами, в соответствии с Правилами внутреннего распорядка для работников Учреждения.

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

13. Должностные оклады руководителя и работников Учреждения ежегодно индексируются в порядке, установленном для индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

## **Глава II**

### **Порядок установления должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждения**

14. Должностные оклады (тарифные ставки) работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) устанавливаются в порядке, определенном постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от

- 11.08.2016 № 260-п, должностные оклады (тарифные ставки) иных работников - в соответствии с настоящим Положением.
15. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к первому квалификационному уровню последующей профессиональной квалификационной группы должны быть больше размеров должностных окладов (тарифных ставок) по должностям, отнесенным к последнему квалификационному уровню предыдущей профессиональной квалификационной группы.
16. Размеры окладов работников бюджетного Учреждения по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) устанавливаются **постановлением** Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 N 260-п, размеры должностных окладов (тарифных ставок) иных работников - на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению.
17. Положением по оплате труда работников Учреждения устанавливается размер должностного оклада (тарифной ставки) работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов (тарифных ставок).
- При установлении размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников не допускается установление по должностям (профессиям) входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов (тарифных ставок), а также установление диапазона размеров должностных окладов (тарифных ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или по должностям (профессиям) работников с равной сложностью труда.
18. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), обеспечивается включение в них условий, связанных с размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается ее новый размер, не образующих новый размер должностного оклада).

### **Глава III**

#### **Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления**

19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами бюджетного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого

автономного округа, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, [Перечнем](#) видов выплат компенсирующего и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа.

20. Размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

21. Выплаты компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

22.1. Размер и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения

23. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником Учреждения предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера в соответствии с *Приложением 2* к настоящему Положению:

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

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

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

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, привлечение к работе во вторую смену;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сменная работа;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4) доплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда (МРОТ), установленным федеральным законом, и месячной заработной платой работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

5) выплата педагогическим работникам ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

24. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

25. Ставка заработной платы педагогического работника увеличивается (без увеличения размера должностного оклада) за специфику отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и особенности труда педагогических работников таких организаций.

Основаниями увеличения размера ставки заработной платы педагогического работника по Учреждению за специфику отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и особенности труда педагогических работников таких организаций могут являться:

1) работа с обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам;

2) работа в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

#### **Глава IV**

### **Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсирующего и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа (закон Ненецкого автономного округа от 13.10.2011 N 69-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа"), показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми Учреждением, и закрепляются в настоящем Положении.

Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом бюджетного учреждения, а также показателям эффективности его деятельности.

26. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

27. Перечень и размеры стимулирующих выплат, порядок и условия их назначения определены и содержатся в *Приложении 2* к настоящему Положению.

28. Условия назначения премиальных выплат должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для назначения премиальных выплат, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

Основанием начисления премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и сложных работ служат экономические показатели в целом по учреждению и показатели, достигнутые при выполнении государственного задания.

29. Премииальные выплаты не назначаются при наличии следующих нарушений:

- недостижение целевых показателей государственного задания;

- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- дисциплинарное взыскание.

30. Премияльные выплаты не назначаются в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

31. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- работникам, непосредственно подчиненным руководителю Учреждения – по решению руководителя Учреждения;
- работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятых в структурных подразделениях - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

32. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется комиссией под руководством заместителя руководителя Учреждения с участием представителей трудового коллектива в соответствии с Порядком оценки деятельности работников на основе показателей эффективности (*Приложение 7*).

33. Распределение стимулирующих надбавок, премияльных выплат и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

34. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

## Глава V

### Особенности работы педагогических работников Учреждения

35. **Продолжительность** рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

36. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников бюджетных учреждений определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

37. Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

38. Тарификационный список на педагогических работников составляется один раз в год по форме, определенной приказом Департамента от 30.09.2016 № 85 «Об оплате труда работников государственных организаций, подведомственных Департаменту образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа» (с изменениями от 19 декабря 2016 года приказ № 98).

## Глава VI

### Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

39. Условия и размер оплаты труда руководителя бюджетного Учреждения закрепляются в трудовом договоре, заключенном между Департаментом и руководителем такого Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения - в трудовом договоре, заключенном между таким учреждением и работником после согласования с Департаментом.

40. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Размер должностного оклада руководителя бюджетного учреждения определяется в соответствии с размерами должностных окладов руководителей учреждений в зависимости от отнесения государственных организаций Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденными Администрацией Ненецкого автономного округа.

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании Порядка отнесения государственных учреждений Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда руководителей учреждений, утвержденного постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 N 260-п.

Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения ежегодно индексируются в порядке, установленном для индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

42. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - не должно

превышать 5 раз.

Определение среднего размера заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой для определения средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

43. Руководитель Учреждения может иметь заместителей по основным направлениям деятельности, для реализации которых создано бюджетное учреждение.

Число заместителей руководителя Учреждения определяется в соответствии с [постановлением](#) Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 N 260-п.

44. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения устанавливаются руководителем такого учреждения на 10 – 45 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения по согласованию с Департаментом.

45. Выплаты компенсационного характера для руководителей бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с п.30 постановления Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 N 260-п.

46. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения.

Целевые показатели эффективности работы государственных учреждений, подведомственных Департаменту, и критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей устанавливаются нормативным правовым актом Департамента.

Руководителю Учреждения по решению Департамента может выплачиваться премия за выполнение особо важных и сложных работ в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

47. Руководителю Учреждения за организацию деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 5 процентов, но не более 3 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок выплаты премии определяется нормативным правовым актом Департамента.

48. Руководителю Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения: кандидат наук - в размере двух тысяч рублей, доктор наук - в размере трех тысяч рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителю Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы Учреждения в размере, установленном Департаментом образования, культуры и спорта Ненецкого автономного округа.

Руководителю Учреждения, имеющему несколько ученых степеней и (или) почетных званий, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень или почетное звание.

48.1. Другие виды выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

49. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - устанавливаются руководителем Учреждения с учетом общих результатов работы такого Учреждения и установленных показателей деятельности работников.

50. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения за участие в организации деятельности, приносящей доход, за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться премия в размере до 3 процентов, но не более 2 должностных окладов в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

51. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения:

- кандидат наук - в размере двух тысяч рублей,

- доктор наук - в размере трех тысяч рублей

с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается доплата к должностным окладам за наличие почетного звания по профилю работы Учреждения в размере, установленном Департаментом.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим несколько ученых степеней и (или) почетных званий, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень или почетное звание.

51.1. Другие виды выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются.

52. Руководитель Учреждения, его заместители помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (за исключением руководящей работы, в число которой не входит научное и научно – методическое руководство) может иметь место только с разрешения руководителя Департамента, образования, культуры Ненецкого автономного округа.

53. Руководителю Учреждения предоставляется единовременная премия за стаж работы в размере пяти должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно руководителю

Учреждения, имеющего трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет – в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов.

54. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения предоставляется единовременная премия за стаж работы в размере пяти должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Единовременная премия за стаж работы предоставляется однократно заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет – в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов.

## Глава VII

### Формирование фонда оплаты труда

55. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих из окружного бюджета Ненецкого автономного округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда работников бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа.

56. Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала не должна превышать 40 процентов от фонда оплаты труда по бюджетному учреждению.

57. **Перечень** должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала бюджетного учреждения приведен в **Приложении 6** настоящего Положения.

58. В целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда рекомендуется соблюдать структуру заработной платы, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями не менее 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по должностным окладам (тарифным ставкам), в пределах 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, в пределах 10 процентов структуры заработной платы - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников.

**Перечень должностей по категориям работников Учреждения  
для формирования штатного расписания**

№ п/п	Профессиональные квалификационные уровни, профессиональные квалификационные уровни	Размер должностного оклада, руб.
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
1. Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	8227,29
1.2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель)	8678,11
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО)	11812,11
2.2.	2 квалификационный уровень (социальный педагог)	11920,48
2.3.	3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	12028,85
2.4.	4 квалификационный уровень (учитель-логопед, старший воспитатель, дефектолог)	12137,22
II. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, определенных в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»		
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень (специалист по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне)	12082,17
1.2.	2 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела)	14087,84
1.3.	3 квалификационный уровень (шеф-повар)	14595,01

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные служащие третьего уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень (документовед, бухгалтер, специалист по закупкам)	14651,35
III. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих определенные в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»		
1.1.	1 квалификационный уровень (кладовщик, кастелянша, уборщик производственных и служебных помещений, машинист по стирке белья, кухонный рабочий, дворник, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	7382,02
1.2.	2 квалификационный уровень (повар)	7945,54

**Перечень  
компенсационных и стимулирующих выплат**

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Условия назначения
<b>Компенсационные выплаты</b>			
1.	Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районная Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	Все работники	В соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 06.01.2005г №551-ОЗ «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета»
2.	За работу в ночное время (в период с 22 до 06 часов)	Все работники	В размере 35 % часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время
3.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх нормы рабочего времени.
4.	За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	Все работники	В размере до 50 процентов от должностного оклада (ст. 151 ТК РФ)
5.	Сверхурочная работа	Все работники	За первые два часа работы – в

			полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере
6.	Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска	Все работники, включая руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	1,0 должностного оклада с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
<b>Стимулирующие выплаты</b>			
7.	Надбавка за высокие результаты работы и качество выполняемых работ	Все работники Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера	По показателям и критериям эффективности в абсолютном выражении ( <i>Приложение 7</i> )
8.	Единовременная премия работникам за выполнение особо важных заданий (мероприятий)	Все работники Учреждения	В размере до 30 процентов от должностного оклада (тарифной ставки)
10.	Поощрительная надбавка	Работники, имеющие знаки «Почетный работник», «Отличник народного просвещения», правительственные награды по профилю работы, за исключением работающих по совместительству	В размере 15 процентов от должностного оклада
11.	За наличие квалификационной категории	Педагогические работники	За первую квалификационную категорию – в размере 20 %; за высшую квалификационную категорию – в размере 30 %. Надбавка выплачивается с учетом фактической педагогической нагрузки.
12.	За стаж педагогической работы более 3 лет	Педагогические работники, за исключением работающих по совместительству	От 3-х до 8-ми лет - 10 % От 8-ми до 15-ти лет - 20 % От 15-ти до 20-ти лет — 30 % Свыше 20-ти лет - 40 % Надбавка выплачивается с учетом фактической педагогической нагрузки. Особенности включения отдельных периодов работы в стаж педагогических работников определены <i>Приложением 3</i> .
13.	За стаж работы в бюджетной сфере	Работники Учреждения, за исключением педагогических работников	При стаже работы: От 1 до 5 лет - 10 % От 5 до 10 лет - 15 %

		и работников, работающих по совместительству	От 10 до 15 лет - 20 % Свыше 15 лет - 30 %. Особенности включения отдельных периодов работы в стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы определены <b>Приложением 5.</b>
14.	Выплата молодым специалистам	<p>Под молодым специалистом в соответствии с Федеральным <a href="#">законом</a> от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации" понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.</p> <p>Выплата молодым специалистам прекращается при достижении ими возраста 35 лет.</p> <p>Выплата молодым специалистам осуществляется только по основному месту работы.</p>	<p>Выплата молодым специалистам Учреждения устанавливается в размере не менее 3 % от должностного оклада, а окончившим профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования с отличием - не менее 4 % от должностного оклада.</p> <p>Выплата молодым специалистам устанавливается сроком на 3 (три) года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации;</li> <li>2. молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы</li> </ol>

		<p>занятости населения, выплата устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания.</p> <p>В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов;</p> <p>3. молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в бюджетном учреждении новой системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, выплата устанавливается со дня введения новой системы оплаты труда до истечения трех лет со дня заключения трудового договора.</p> <p>Выплаты устанавливаются сроком на 3 года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:</p> <p>1) молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата назначается со дня заключения трудового договора до истечения 3 лет после окончания образовательной организации;</p> <p>2) молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста 3 лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с</p>
--	--	--

			<p>нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплата устанавливается сроком на 3 года со дня заключения трудового договора при условии предоставления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение 3 месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении 3 месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения 3 лет после окончания указанных периодов;</p> <p>3) молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в бюджетной организации новой системы оплаты труда, предусмотренной Примерным положением, выплата устанавливается со дня введения новой системы оплаты труда до истечения 3 лет со дня заключения трудового договора. Выплата молодым специалистам прекращается при достижении ими возраста 35 лет.</p>
15.	Доплата за наличие ученой степени доктора наук	Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением работающих по совместительству	<p>В размере 3 000,00рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.</p> <p>Работникам, имеющим несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.</p>

16.	Доплата к должностному окладу за наличие ученой степени, звания, знака отличия	Руководящим и педагогическим работникам, за исключением работающих по совместительству: - имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); - имеющим звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	В размере 2 000,00 рублей по основному месту работы с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Работникам, имеющим несколько ученых степеней, и (или) почетных званий, и (или) государственных и ведомственных званий и наград, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается доплата за одну такую ученую степень, почетное звание, государственное (ведомственное) звание или награду.
17.	За особенности труда	Педагогические работники	Работа в группах, реализующих адаптированную основную образовательную программу – в размере 5 % от должностного оклада. Выплата осуществляется

			пропорционально количеству детей, обучающихся по таким программам, к списочному составу класса (группы) и начисляется к часам педагогической работы, предусмотренным учебным планом.
18.	Единовременная премиальная выплата за стаж работы в Ненецком автономном округе	Работники Учреждения, имеющим трудовой стаж на территории Ненецкого автономного округа не менее 35 календарных лет, из которых не менее 20 календарных лет – в государственных, муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного и местных бюджетов, и (или) до 1 января 1995 года в расположенных на территории Ненецкого автономного округа образовательных организациях, не относящихся к организациям, финансируемых за счет средств федерального, окружного, областного, местных бюджетов. Работникам Учреждения, получившим единовременное выходное пособие в размере десяти должностных окладов при увольнении с работы в связи с выходом на страховую пенсию по старости (инвалидности) в соответствии с законодательством Ненецкого автономного округа, единовременная премия за стаж работы не предоставляется.	В размере 5 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

19.	Выплата педагогическим работникам за организацию и координацию работы в области воспитания и социализации обучающихся в группе	Педагогические работники	В размере 1500,00 рублей за полный отработанный месяц
<b>Иная материальная помощь</b>			
20.	Иная материальная помощь	Все работники Учреждения, включая руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, в связи с: 1) календарными праздниками; 2) профессиональными праздниками; 3) смертью близкого родственника (родители, дети, муж (жена)); 4) юбилейными датами дня рождения.	<p>В связи с календарными и профессиональными праздниками – в размере до 10 тысяч рублей без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (при наличии экономии ФОТ).</p> <p>В связи со смертью близкого родственника – в размере до 5 тысяч рублей без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (при наличии экономии ФОТ).</p> <p>В связи с юбилейными датами дня рождения, при стаже работы в Учреждении не менее 5 лет — в размере до 10 тысяч рублей (при наличии экономии ФОТ) без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.</p>

**Особенности включения отдельных периодов работы  
в стаж работы педагогических работников**

1. Надбавка за стаж работы к должностному окладу (тарифной ставке) устанавливается по основному месту работы. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- 1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно пункту 3 настоящего Приложения;
- 2) время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации;
- 3) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования согласно пунктам 4 - 8 настоящего Приложения.

3. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>1. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие военные образовательные организации, профессиональные военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>1. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями,</p>

	отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), педагог-библиотекарь
2. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3. Органы управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	3. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	4. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	5. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно - инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6. Общежития организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения организаций по работе с детьми и подростками	6. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры - преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные	7. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе

организации	(обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
8. Организации здравоохранения и социального обеспечения для взрослых	8. Учитель-дефектолог, логопед, воспитатель
9. Республиканская, краевая, областная больница	9. Методист оргметодотдела

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

5. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1 настоящей главы;

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции (полиции)) органов внутренних дел;

3) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении настоящего пункта понимается работа в образовательных и других организациях, предусмотренных в пункте 3 настоящего Приложения.

6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 4 и 5 настоящего Приложения, засчитывается:

1) время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в бюджетной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
  - учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
  - учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
  - мастерам производственного обучения;
  - педагогам дополнительного образования;
  - педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
  - педагогам-психологам;
  - методистам;
  - педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
  - преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, - преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;
- 2) время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка - воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка, время работы на медицинских должностях - воспитателям ясельных групп;
- 3) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя - при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (по направлению подготовки «Образование и педагогика»).

9. В случае совпадения по времени периодов педагогической работы по основному месту работы и работы по совместительству либо работы на условиях почасовой оплаты труда в стаж педагогической работы засчитывается период выполнения педагогической работы по основному месту работы.

В случае если работа по основному месту не подлежит включению в педагогический стаж, время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

**Размер и условия выплаты педагогическим работникам  
государственных образовательных организаций  
Ненецкого автономного округа,  
реализующих образовательные программы начального общего образования,  
основного общего образования, среднего общего образования,  
дошкольного образования, за организацию и координацию работы  
в области воспитания и социализации обучающихся в классе, группе**

1. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ненецкого автономного округа, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, за организацию и координацию работы в области воспитания и социализации обучающихся в классе выплачивается вознаграждение в размере 1500,00 (Одна тысяча пятьсот) рублей, независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте) (далее также вознаграждение, образовательная организация).
2. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ненецкого автономного округа, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за организацию и координацию работы в области воспитания и социализации обучающихся в группе выплачивается вознаграждение в размере 1500,00 (Одна тысяча пятьсот) рублей, независимо от количества обучающихся в группе (далее также вознаграждение, образовательная организация).
3. В случае организации и координации работы в области воспитания и социализации обучающихся одновременно в двух и более классах, группах вознаграждение педагогическому работнику выплачивается в размере не более двух выплат.
4. Условием предоставления вознаграждения является распорядительный акт образовательной организации о возложении на педагогического работника функции по организации и координации работы в области воспитания и социализации обучающихся в классе, группе.
5. Выплата вознаграждения производится с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районных коэффициентов к заработной плате, установленных законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, в том числе включая выплату части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.
6. Выплата вознаграждения производится одновременно с выплатой педагогическому работнику заработной платы.
7. Вознаграждение выплачивается за период фактического осуществления педагогическим работником функции по организации и координации работы в области воспитания и социализации обучающихся в классе, группе.

Педагогическим работникам, отработавшим не полный месяц, вознаграждение выплачивается в размере, исчисляемом пропорционально отработанному количеству дней.

8. Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

**Особенности включения отдельных периодов работы в стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы**

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, включается:

- 1) время работы в учреждениях, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, финансируемых за счет средств окружного, областного и местных бюджетов, в органах государственной власти Ненецкого автономного округа, органах государственной власти Архангельской области, расположенных на территории Ненецкого автономного округа, органах местного самоуправления Ненецкого автономного округа;
- 2) время прохождения военной службы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем поступления на работу в учреждение, финансируемое за счет средств окружного или местного бюджета, не превысил 1 год;
- 3) время работы на выборных должностях в партийных органах (до 14 марта 1990 года) и профсоюзных органах;
- 4) время работы в учреждениях, финансировавшихся за счет федерального бюджета и государственных внебюджетных фондов и переданных в собственность Ненецкого автономного округа в связи с передачей отдельных полномочий Российской Федерации органам государственной власти Ненецкого автономного округа;
- 5) время работы в учреждениях, находившихся в ведении федеральных органов исполнительной власти и переданных в ведение Ненецкого автономного округа.

**Перечень должностей,  
относящихся к административно-управленческому  
и вспомогательному персоналу**

1. К административно-управленческому персоналу относятся:
  - 1) руководитель;
  - 2) заместитель руководителя;
  - 3) главный бухгалтер.
2. К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала организации (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий, охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), экспедиторское и инженерно-техническое обслуживание, а также иные работы по обслуживанию персонала организации, включая социально-бытовое обслуживание.
  - бухгалтер
  - документовед
  - начальник хозяйственного отдела
  - шеф-повар
  - машинист по стирке белья
  - кастелянша
  - повар
  - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
  - сторож
  - дворник
  - кухонный рабочий
  - уборщик служебных помещений
3. Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители (руководители структурных подразделений):
  - помощники воспитателя
  - младшие воспитатели
  - все педагогические работники.

**Порядок оценки деятельности работников  
ГБДОУ НАО "Центр развития ребенка - детский сад "Гнездышко"  
на основе показателей эффективности**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок оценки деятельности работников Учреждения (далее — настоящий Порядок) устанавливает показатели эффективности деятельности и направлен на усиление материальной заинтересованности сотрудников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества и результатов труда, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.2. Стимулирующие выплаты по результатам оценки выполнения утвержденных показателей деятельности работников осуществляются по приказу руководителя учреждения.

1.3. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников ГБДОУ НАО «Центр развития ребенка - детский сад «Гнездышко».

**2. Условия установления стимулирующих выплат  
по результатам деятельности**

2.1. Стимулирующие выплаты распределяются по результатам работы за месяц, квартал, полугодие в пределах фонда оплаты труда по Учреждению.

2.2. Стимулирующие выплаты производятся с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника.

2.3. Показатели эффективности деятельности оцениваются в баллах и суммируются.

2.4. Стоимость одного балла равна одному проценту.

2.5. Заведующий Учреждения осуществляет оценку результатов профессиональной деятельности по утвержденным критериям следующих работников:

- главному бухгалтеру;
- заместителю заведующего.

2.6. Оценку результатов деятельности по утвержденным критериям иным работникам осуществляет Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности, обеспечивающая демократический, государственно - общественный характер управления.

2.7. Комиссия создается приказом руководителя Учреждения.

2.8. Состав комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек

2.9. В состав комиссии входят: заместитель руководителя Учреждения, начальник хозяйственного отдела, представители основного и вспомогательного персонала, выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников)

2.10. В комиссии избирается председатель, заместитель председателя комиссии и секретарь.

2.11. Комиссия дает оценку деятельности по утвержденным критериям и показателям эффективности каждому работнику, на основании представленных работником оценочных листов.

2.12. Оценочные листы сдаются работником секретарю комиссии ежемесячно в срок до 26 числа каждого месяца.

2.13. Стимулирующие выплаты по результатам показателей эффективности не начисляются в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на работника,
- травматизм воспитанников во время образовательного процесса,
- наличие обоснованных жалоб, обращений родителей.

### **3. Порядок оценки выполнения показателей эффективности**

3.1 Работник Учреждения обязан ежемесячно не позднее 26 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за 4 квартал не позднее 20 декабря текущего финансового года, предоставить в комиссию оценочный лист о выполнении показателей эффективности своей деятельности .

3.2 Комиссия представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников на основании анализа оценочных листов, являющихся основанием для их стимулирования. Работник, не представивший в установленный срок Комиссии лист самооценки, не подлежит стимулированию в первый месяц квартала.

3.2 Решение комиссии оформляется протоколом и не позднее 29 числа, следующего за отчетным периодом, за 4 квартал не позднее 22 декабря текущего финансового года, и предоставляется руководителю учреждения, на основании которого руководитель издает приказ о стимулирующих выплатах.

## **4.Порядок выплаты ежеквартальной премии заместителю руководителя и главному бухгалтеру**

### **4.1. Общие положения**

Условия установления ежеквартальной премии заместителю руководителя и главному бухгалтеру вводятся в целях заинтересованности в повышении эффективности деятельности Учреждения, качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

### **4.2. Порядок определения фонда ежеквартальной премии**

При наличии фонда заработной платы руководитель учреждения устанавливает для заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения выплаты стимулирующего характера - ежеквартальные премии - с учетом исполнения установленных показателей эффективности работы Учреждения.

Ежеквартальные премии за 1-3 квартал текущего финансового года устанавливаются в текущем финансовом году, за 4 квартал текущего финансового года - в 1 квартале следующего финансового года.

Источником фонда ежеквартальных премий являются бюджетные ассигнования окружного бюджета, предусмотренные на эти цели.

### **4.3. Условия установления ежеквартальной премии**

Ежеквартальная премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения за соответствующий период производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер Учреждения обязаны ежеквартально не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставлять руководителю Учреждения отчетные документы, установленные настоящим порядком, о выполнении показателей эффективности деятельности организации.

Показатели и критерии оценки деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Порядком.

Выплата ежеквартальной премии заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа руководителя.

Ежеквартальная премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на заместителя руководителя и главного бухгалтера организации за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде;
- отсутствие средств фонда заработной платы для выплаты премии заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

## **5. Порядок оценки выполнения**

### **показателей эффективности деятельности, размеры и порядок установления**

#### **ежеквартальной премии главному бухгалтеру и заместителю руководителя Учреждения**

Руководитель Учреждения на основе оценки показателей и критериев эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения об исполнении показателей эффективности деятельности организации определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается установленной суммой баллов.

Ежеквартальная премия устанавливается в размере не более 25% должностного оклада при наличии фонда заработной платы Учреждения.

Размер ежеквартальной премии определяется на основе расчета суммы баллов за квартал:

#### **Размер ежеквартальной премии заместителя руководителя Учреждения устанавливается на основе расчета суммы баллов за квартал**

	размер ежеквартальной премии в %	количество баллов
1 квартал	25%	60
	20%	50
	15%	40
2 квартал	25%	70-80
	20%	60
	15%	50
3 квартал	25%	80
	20%	60
	15%	50
4 квартал	25%	90-100
	20%	80
	15%	70

#### **Размер ежеквартальной премии главного бухгалтера Учреждения устанавливается на основе расчета суммы баллов за квартал**

	размер ежеквартальной премии в %	количество баллов
1 квартал	25%	60-70
	20%	50
	15%	40
2 квартал	25%	60-70
	20%	50
	15%	40
3 квартал	25%	80
	20%	60-70
	15%	50
4 квартал	25%	60-70
	20%	50
	15%	40

**Условия назначения выплат работникам Учреждения**  
**Категория работников – должность «заместитель заведующего»**

№	Критерии	Показатели	Шкала	Периодичность оценивания
1	Обеспечение качества и общедоступности образования Учреждения с учетом современных требований	1. Организация методической работы с учетом введения ФГОС ДО	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
		2. Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа, Локальные акты, Положения)	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
		3. Организация и руководство работой педагогов по оснащению предметно-развивающей среды групп и кабинетов в соответствие с требованиями ФГОС ДО	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
		4. Высокий уровень подготовки и проведения аттестации педагогических кадров. Организация обучения педагогов в свете ФГОС (семинары, консультации, МО и т.д.)	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	годовая
		5. Своевременная подготовка Учреждения к началу учебного года	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	3 квартал
2	Методическая и инновационная деятельность	1. Развитие педагогического творчества для педагогов: - доля педагогов, активно применяющих современные образовательные технологии. - участие педагогов в исследовательской и проектной деятельности; - организация и проведение педагогами открытых мероприятий (внутри сада, городских, краевых); - участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах различного уровня.	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
		2. Наличие программ, планов инновационной и экспериментальной деятельности. Результаты мониторинга инновационной и экспериментальной деятельности Разработка методической документации, обеспечивающей инновационную и опытно-экспериментальную деятельность	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
		3. Укомплектованность педагогическими кадрами	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	полугодовая
3	Контрольно-аналитическая деятельность	1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	годовая
		2. Организация и проведение мониторинга качества		

		образования, развития воспитанников.		
		3. Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю.		
4	Организация совместной деятельности педагогических работников с родительской общественностью социумом.	1. Информационное обеспечение через сайт Учреждения об предоставляемых образовательных услугах.	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	полугодовая
		2. Организация и руководство дополнительными образованными услугами. Наличие плана.		
		3. Уровень организации и руководства работы по преемственности Учреждения и школы.		
		4. Организация работы с социумом.		
5	Интенсивность и напряженность работы	1. Проведение открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах, участие в конкурсах	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная

**Категория работников – должность «главный бухгалтер»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Периодичность
1. Качество выполняемых работ. Эффективность финансово-экономической деятельности образовательной организации			
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
2.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
3.	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
4.	Анализ потребности и своевременное внесение изменений в ПФХД	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
5.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
6.	Результаты внешних и внутренних проверок	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
7.	Привлечение внебюджетных средств для развития Учреждения	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	квартальная
8.	Своевременная подготовка Учреждения к началу нового учебного года	Показатель достигнут-10 баллов, не достигнут — 0 баллов	3 квартал

**Категория работников – должность «воспитатель детского сада»**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Критерии оценки в баллах
За интенсивность и высокие	Положение об оплате труда	<b>Достижение значений показателей, характеризующих объём и качество госуслуг, утверждённых в ГЗ за отчётный период.</b>	ежемесячно	



	<p><b>деятельности в соответствии с ФГОС ДО</b>  <u>Качество образования (реализация комплексной программы – наличие позитивной динамики в развитии воспитанников при освоении образовательной программы)</u>  - Высокий уровень усвоения ООП ДО (дошкольные группы, май), на основе диагностики  - высокий уровень готовности воспитанников к школе (подг. гр., май)  - Психолого-педагогическое сопровождение детей раннего возраста во время адаптации к условиям детского сада (ранний возраст)  - Разработка и реализация адаптированной программы для детей с ОВЗ  - Использование современных образовательных технологий и методик  - умение проектировать образовательный процесс (в т.ч. своевременное и качественное ведение документации)</p>		<p>2 2 2 1,5 0,5 0,5</p>
	<p><u>Организация развивающей предметно-пространственной среды группы в соответствии с ФГОС ДО</u>  <u>Индивидуальные (коллективные) достижения детей в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, конференциях и др.</u>  - уровень ДОО  - региональный  - всероссийский уровень (победитель, призёр, участник)</p>	ежемесячно	<p>1  1 2 1</p>
	<p><b>Создание условий для сохранения и укрепления физического и психического здоровья воспитанников</b>  Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников  Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста.  - Создание благоприятного псих-кого климата в группе.  - Отсутствие травматизма в период пребывания воспитанников в ДОО</p>	ежемесячно	<p>1  1 1</p>
	<p><b>Взаимодействие с участниками образовательных отношений. Организация эффективной воспитательной (внеурочной) деятельности</b>  1. Эффективные формы взаимодействия с семьями воспитанников  - организация и реализация совместной проектной деятельности  - работа детско-родительского клуба (тема, план)  - привлечение родителей к участию с детьми в конкурсах, выставках,</p>	ежемесячно	<p>Всего 2 балла</p>

	<p>соревнованиях, акциях и др.)  -реализация мероприятий по направлению ресурсной площадки  - участие в работе мини-музея  -реализация профилактических мероприятий/бесед, направленных на профилактику ДДТТ, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.  2. Организация взаимодействия со специалистами образовательного учреждения.  3. С представителями других учреждений, общественных организаций в процессе реализации образовательных задач.  4. Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций со стороны участников образовательного процесса.  5. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, в т.ч. графика работы</p>		<p>1  1 0,5 0,5</p>
	<p><b>Активная позиция педагога:</b>  - Участие в работе творческих групп  -Участие в мероприятиях ДОО (праздники, развлечения и др.)  - Ведение общественной работы  -Участие в акциях, субботниках, демонстрациях</p>	ежемесячно	до 3 баллов
<b>Категория работников – должность «Учитель - логопед»</b>			
1. Внедрение инновационных педагогических технологий: -инновационных технологий - авторских методик		Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов	
2. Работа со сложным контингентом воспитанников		Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов	
3. Эффективность педагогической работы: участие в работе творческой группы участие в методической работе (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах) панорама открытых занятий и мастер-классов, тренингов: - на уровне ДОУ - окружном уровне интеграция деятельности «педагог-учитель-логопед -педагог» и ее коррекция участие в конкурсах профессионального мастерства - на уровне ДОУ - на уровне района - конкурс регионального уровня - всероссийский конкурс		Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов	
4. Самообразование: актуальность выбранной проблемы отчет на педагогических совещаниях о наиболее эффективных методах, удачных формах работы (создание предметно-развивающей среды, изготовление пособий, картотек и др.) практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады, проекты и т.д.) авторская разработка публикации в периодической печати		Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов	
5. Участие в организационно-методической работе ДОУ:		Ежемесячно,	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях</li> <li>- принимает активное участие</li> <li>- проводит мастер-классы</li> <li>- участвует в городских, окружных семинарах, конференциях</li> <li>- имеет авторские публикации</li> </ul>	показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<b>Категория работников – должность «Музыкальный руководитель»</b>	
<p>1. Качество воспитания: выполнение программы использование комплексных вариативных программ нового поколения</p>	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<p>2. Внедрение инновационных педагогических технологий: Парциальных программ Авторских разработок</p>	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<p>3. Эффективность педагогической работы: Панорама открытых занятий, развлечений, праздников: - на уровне ДОО - на уровне района - окружной уровень Интеграция деятельности «специалист-педагог» и её коррекция Участие в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне ДОО - района - окружной уровень - всероссийский Активность воспитанников: - призовые места в конкурсах - участие Усвоение программного материала воспитанниками дошкольных групп по высокому и среднему уровню к концу уч. года: - 50-60% - 60-75 % - 75-85% - 85 и выше</p>	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<p>4. Самообразование: тема самообразования актуальность выбранной проблемы отчет на педаг-х совещаниях о наиболее эффективных методах, удачных формах работы (создание предметно-развивающей среды, изготовление пособий, картотек и др.) практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады, проекты и т.д.) авторская разработка публикации в периодической печати</p>	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<p>5. Участие в организационно-методической работе ДОО: - эпизодическое участие в педсоветах, семинарах, конференциях - активное участие - подготовка и проведение мастер-класса, семинара-практикума и др. - участие в городских, окружных семинарах, конференциях (тема, дата) - имеет авторские публикации</p>	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<b>Категория работников – должность «Инструктор по физическому воспитанию»</b>	
<p>1. Качество воспитания: - использование парциальных программ - применение здоровьесберегающих технологий</p>	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов

<p>2.Эффективность воспитательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-участие в работе творческой группы,</li> <li>-участие в методической работе (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах),</li> <li>- панорама открытых занятий, спортивных праздников, дней здоровья, турпоходов и т.д.: на уровне ДОУ, окружном уровне,</li> <li>- интеграция деятельности «специалист-педагог» и ее коррекция,</li> <li>- участие в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДОУ, на уровне района, конкурс регионального уровня, всероссийский конкурс</li> </ul>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p>Активность воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призовые места в конкурсах</li> <li>- участие</li> </ul> <p>Усвоение программного материала воспитанниками дошкольных групп по высокому и среднему уровню к концу учебного года:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50-60%</li> <li>- 60-75 %</li> <li>- 75-85%</li> <li>- 85 и выше</li> </ul>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p>4. Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность выбранной проблемы</li> <li>- отчет на педагогических совещаниях о наиболее эффективных методах, удачных формах работы (создание предметно-развивающей среды, изготовление пособий, карточек и др.)</li> <li>- практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады, проекты и т.д.)</li> <li>- авторская разработка</li> <li>- публикации в периодической печати</li> </ul>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p>5. Участие в организационно-методической работе ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях</li> <li>- принимает активное участие</li> <li>-проводит мастер-классы</li> <li>- участвует в городских, окружных семинарах, конференциях</li> <li>- имеет авторские публикации</li> </ul>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p>6. Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, студии)</p>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p><b>Категория работников – должность «начальник хозяйственного отдела»</b></p>	
<p>1. Руководство и организация работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ</li> <li>-обеспечение контроля подготовки и организации ремонтных работ</li> </ul>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p>2. Систематический контроль (не реже 1 раза в месяц) подотчётных материалов и своевременное обеспечение ремонта</p>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p>4. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря</p>	<p>Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов</p>
<p>5. Своевременное и качественное оформление документации</p>	<p>Ежемесячно,</p>

	показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<b>Категория работников – должность «бухгалтер»</b>	
1. Своевременное, достоверное и качественное формирование, сдача налоговой и управленческой отчетности	Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов
2. Достоверность ведения реестров бухгалтерского учета	Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов
3. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов
5. Сложность учёта, интенсивность работы	Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов
6. Персонифицированный учёт	Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов
<b>Категория работников – должность «младший воспитатель», «помощник воспитателя»</b>	
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях группы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
2. Проведение генеральных уборок	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
3. Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
4. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима	Ежемесячно,

дня, санэпидрежима)	показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
5. Превышение плановой наполняемости: Группа раннего возраста (1,5-3) - на 20% - на 40% Дошкольные группы - на 25% - на 35%	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
<b>Категория работников – должность «уборщик служебных помещений», «дворник», «рабочий по комплексному обслуживанию здания»</b>	
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
2. Проведение генеральных уборок в помещениях (на территории)	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
4. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпидрежима)	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
5. Помощь в общих мероприятиях ДОУ (подготовка необходимого инвентаря, оборудования и др.)	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
<b>Категория работников – должность «педагог социальный»</b>	
1. Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
2. Участие в организации и проведении родительских собраниях, мастер –классов, семинаров – практикумов и т.д.	Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов
3. Оказание помощи воспитанникам из малообеспеченных семей, воспитанникам,	Ежемесячно,

нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации	показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
4. Взаимодействие со специалистами социальных служб, ПДН, правоохранительных органов, благотворительными и другими организациями	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
<b>Категория работников – должность «учитель-дефектолог»</b>	
1. Позитивная динамика достижений воспитанников, имеющих нарушения в развитии устной речи - низкая результативность (менее 50% детей, охваченных логопедической помощью) - средняя результативность (от 51% до 70% детей, охваченных логопедической помощью) - высокая результативность (от 70% и выше)	Ежемесячно, показатель достигнут — 10 баллов, не достигнут — 0 баллов
2. Снижение доли воспитанников (от 5 лет) с проблемами в речевом развитии по ДОУ	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
3. Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов
4. Участие на открытых мероприятиях, методических объединениях, семинарах, конференциях и т.п Участие специалиста в профессиональных и творческих конкурсах, проектах	Ежемесячно, показатель достигнут — 5 баллов, не достигнут — 0 баллов

**Категория работников – должность «документовед»**

Отсутствие замечаний на качество оформленных документов	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
2. Своевременность и оперативность предоставления документов.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
4 Отсутствие нарушений: исполнительской дисциплины; правил внутреннего трудового распорядка; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности; количество времени затраченного на повышение качества работы.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
5. Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства.	Ежемесячно ,

	показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
--	--

**Категория работников – должность  
«машинист по стирке белья»**

1.Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН; соблюдение личной гигиены.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
2.Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
3.Своевременность качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
4 Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности; - количество времени затраченного на повышение качества работы.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
5. Участие в генеральных уборках в здании Учреждения и территории	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов

**Категория работников – должность  
«кастелянша»**

Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Соблюдение графика смены белья, спецодежды.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды. Пошив костюмов для проведения развлечений, их хранение.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины; - правил внутреннего трудового распорядка; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности; - количество времени затраченного на повышение качества работы.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии. Своевременное списание мягкого инвентаря, соблюдение сроков списания.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов

**Категория работников – должность  
«повар детского питания»**

Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие нарушений: -исполнительской дисциплины; -правил внутреннего трудового распорядка; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -количество времени затраченного на повышение качества работы.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие недостатков и излишек по результатам снятия остатков продуктов. Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов

**Категория работников – должность  
«шеф-повар»**

Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие замечаний: на санитарно-техническое состояние пищеблока	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие нарушений: -исполнительской дисциплины; -правил внутреннего трудового распорядка; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -количество времени затраченного на повышение качества работы.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие недостатков и излишек по результатам снятия остатков продуктов. Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов

**Категория работников – должность  
«кухонный работник»**

Отсутствие замечаний:	Ежемесячно,
-----------------------	-------------

- на санитарно-техническое состояние пищеблока; - выполнение графиков уборки пищеблока, обработки посуды.	показатель достигнут — 4 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	Ежемесячно, показатель достигнут — 4 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие нарушений: -исполнительской дисциплины; -правил внутреннего трудового распорядка; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -количество времени затраченного на повышение качества работы.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов

**Категория работников – должность  
«сторож (вахтёр)»**

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации Учреждения по выполнению требований антитеррористической защищенности объекта	Ежемесячно, показатель достигнут — 4 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на игровых площадках	Ежемесячно, показатель достигнут — 4 балла, не достигнут — 0 баллов
Отсутствие нарушений: -исполнительской дисциплины; -правил внутреннего трудового распорядка; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -количество времени затраченного на повышение качества работы.	Ежемесячно, показатель достигнут — 2 балла, не достигнут — 0 баллов

**Категория работников – должность  
«специалист по ОТ, ТП, ГО»**

Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Ежемесячно, Отсутствие нарушений - 10 баллов, наличие нарушений – 0 баллов
Соблюдение сроков выполнения работ, поручений и распоряжений руководителя, подготовки документов	Ежемесячно, Отсутствие нарушений - 5 баллов, наличие нарушений – 0 баллов
Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда в учреждении.	Ежемесячно, Отсутствие нарушений - 5 баллов, наличие нарушений – 0 баллов
Отсутствие случаев производственного травматизма в учреждении	Ежемесячно, Отсутствие нарушений - 5 баллов, наличие нарушений – 0 баллов