

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 9
г. Амурска
Амурского муниципального района Ха-
баровского края

УТВЕРЖДАЮ
Приказом заведующего
учреждением
от «24» декабря 2024г.
№ 646-Д

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников учреждения

Принято с учетом мнения общего собрания
трудового коллектива
Протокол от «24» декабря 2024 № 4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 05.08.2016 № 31 «Об утверждении Положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812 «Об утверждении Перечней показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - работники, учреждения, управление образования, молодежной политики и спорта соответственно) за счет средств краевого и районного бюджетов, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и районного бюджетов.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждений.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Должности по ПКГ и квалификационным уровням должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская (педагогическая) работа работников, указанных в подпункте 2.1.3 пункта 2.1 настоящего раздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа руководителей и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера (пункт 2.8 настоящего раздела) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 2.10 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие выплаты:

2.2.2.1. За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

2.2.2.2. За специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

2.2.2.3. Молодому специалисту.

2.2.3. Выплаты начисляются с учетом установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки, ставки заработной платы.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.8 настоящего раздела.

2.2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.2.6. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом 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».

2.2.7. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, заместителем руководителя определяется управлением образования, молодежной политики и спорта, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только по согласованию с управлением образования, молодежной политики и спорта.

2.2.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, молодежной политики и спорта), привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

2.2.10. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «пе-

2.6. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников:

2.6.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.6.2. К должностным окладам медицинских и фармацевтических работников устанавливаются следующие выплаты:

- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

- за специфику работы в отдельном учреждении.

2.6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.8 настоящего раздела.

2.6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера.

2.7.1. Заработная плата, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

2.7.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.3. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.8 настоящего раздела.

2.7.4. Выплаты стимулирующего характера для, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего раздела.

2.7.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливаются выплаты к ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) в процентах приведены в Приложении 5 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого

зом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.8.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются районные коэффициенты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Размеры установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района».

2.8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабо-

Размер выплаты молодому специалисту – 35% ставки заработной платы (должностного оклада).

Размер выплаты педагогическим работникам, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, составляет 25%.

- материальная помощь.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий и ведомственных знаков отличия (почетная грамота РФ) - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 6 к настоящему Положению).

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

2.9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения в соответствии с Перечнями показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений (организаций) Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденными постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2014 № 812.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта по должностям и типам учреждений, позволяющие оценить результативность и качество работы, разработанные с участием представительного органа, установлены в Приложении № 10 к настоящему Положению.

2.9.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

2.9.5.1. Объективности - размер вознаграждения работника должен определяться

на основе объективной оценки результатов его труда.

2.9.5.2. Предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

2.9.5.3. Адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.

2.9.5.4. Своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

2.9.5.5. Прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.9.6. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат работникам за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.9.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 7 к настоящему Положению).

2.9.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорт администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 9 к настоящему Положению).

2.9.9. Из фонда оплаты труда работникам выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи установлены Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодёжной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (Приложение № 8 к настоящему Положению).

2.9.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждений.

2.9.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.10. Другие вопросы оплаты труда.

2.10.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, включает в себя все должности (профессии рабочих) данного учреждения и согласовывается с управлением образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

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

2.10.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников учреждения

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная груп- па/ квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (минимального должностно- го оклада), минимальной ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лаборато- рией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими обще- образовательную программу и образова- тельную программу дополнительного образования детей	9320
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, ассистент, во- жатый	5874
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6061
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь- машинистка, экспедитор, калькулятор, кассир, архивариус	4555
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
5.1.	1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант	5942
5.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, старший лаборант	6535
5.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф- повар)	7128
5.4.	4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик	7326

1	2	3	4
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
6.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, специалист в сфере закупок, программист, инженер (инженер-сметчик), инженер по охране труда, системный администратор, техник по обслуживанию АПС, инженер по надзору за строительством	6933
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
7.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), истопник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кухонный рабочий)	4306
7.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4754
8.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: (водитель автомобиля, плотник, электрик, повар, электросварщик, токарь, электромеханик, сантехник, слесарь-сантехник, машинист котельной)	4856
8.2.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	5579
8.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	6095
8.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель)	8020
12.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
12.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6430
12.2.	4 квалификационный уровень	фельдшер	7016

1	2	3	4
13.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников для дошкольных учреждений, общеобразовательных учреждений, бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования и прочих учреждений системы образования		
13.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8817
13.2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9579
13.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10249
13.4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10502
14.	Должности не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей		
14.1.		специалист по охране труда, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности	6933
14.2.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10502

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
учреждения

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы за специфику работы

№№	Показатели специфики работы	Раз- мер повыша- ющего коэф- фициента
1	2	3
	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность:	
	педагогическим работникам <*>	0,2
	другим работникам <*>	0,15
	За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медико-социальную, социально-правовую помощь и поддержку детям и подросткам с девиантным поведением:	
	медицинским работникам	0,3
	педагогическим работникам	0,2
	другим работникам <*>	0,15
	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,2
	За особые условия работы в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5 - 0,75
	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	0,1 - 0,15
	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
	Специалистам психолого-педагогических и медико-	0,2

	педагогических комиссий, логопедических пунктов	
	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	0,15
	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

<*> непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

<*> непосредственно работающим с детьми и подростками. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов), определяется руководителем организации по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
учреждения

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной
платы за квалификационную категорию

Показатели квалификации	Педагогические работники
Высшая квалификационная категория	75
Первая квалификационная категория	15

РАЗМЕРЫ
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы наличие ученой
степени, звания «заслуженный», «народный» и других почетных званий
в процентах

Показатели квалификации	Педагогические работники, руководи- тели учреждений, руководители структурных подразделений
Наличие ученой степени кандидата наук	10
Наличие ученой степени доктора наук	20
Наличие ученого звания «доцент»	10
Наличие ученого звания «профессор»	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «За- служенный учитель», других почетных званий и ведомствен- ных знаков отличия (почетная грамота РФ)	10

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются
с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного

1	2
	образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования
Методист (включая старшего)	Инструктор методист (включая старшего)

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
учреждения

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
работникам учреждения

1. Общие положения

1.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата) работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Заместителям руководителей (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2. Выплата производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта, осуществляется за счет средств краевого и районного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных учреждениях;
- образовательных учреждениях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- муниципальном казенном учреждении информационно-методическом центре

г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края;

- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.1.2. Время обучения работников учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.1.4. Специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты, принимает руководитель учреждения по рекомендации комиссии, утвержденной приказом учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями № 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Выплата устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выплата производится по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выплата учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период

его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, новая выплата производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты у работников возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждения

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без начислений районного коэффициента и процентной надбавки за работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего востока.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам осуществляется в пределах средств учреждения направленных на оплату труда.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по личному заявлению, как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и проработавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику, не реализовавшему право на выплату материальной помощи, таковая выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

2.6. В случае деления ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная

помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы работни-
кам учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам учреждений, подведомственных управлению образования, молодёжной политики и спорта Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу в соответствии с Положением о Комиссии по оценке работы работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодёжной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края

1.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка о финансовых средствах по учреждению.

2.6. Премиальные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Размер премиальных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

2.4 Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

3. Показатели премирования

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- подготовка и участие во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях;
- проведение летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

- высокие показатели обучения воспитанников;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

4. Источники премиальных выплатах

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.

Премииальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

ПОЛОЖЕНИЕ **об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 22.11.2023 № 835.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и эффективности работы, инновационной деятельности, повышению качества образовательных услуг.

1.3. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются комиссией по оценке деятельности работников (далее - Комиссия) в соответствии с Критериями оценки результатов деятельности работников, измеряемыми качественными и количественными показателями.

1.4. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с Положением о комиссии по оценке деятельности работников учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края. Положение и состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится по приказу руководителя учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

1.9. Для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, работник учреждения предоставляет руководителю в соответствии с Критериями оценки деятельности работников и показателями качества выполняемых работ, информацию, обосновывающую выставленный процент не позднее 10-ти дней до начала заседания Комиссии.

1.10. Фонд оплаты труда для стимулирования за качество выполняемых работ определяется учреждением самостоятельно в зависимости от финансовых результатов и распределяется между категориями персонала пропорционально удельному весу штатных единиц каждой категории в общем количестве штатных единиц по учреждению.

Общая сумма, выделенная для данных выплат в категории персонала, делится на суммарное количество набранных баллов всеми работниками в категории. Таким образом, полученное число является стоимостью балла.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований направленных на оплату труда в учреждении.

Критерии оценки результатов деятельности работников

1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по ВОП, ВОР, УВР, УМР

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Организация работы учреждения в режиме инновационной деятельности (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения и т.д.)	Фактически проведенные мероприятия по плану работы	3	ежемесячно
2.	Подготовка педагогов, материалов из опыта работы учреждения к участию в конкурсах, проектах: их результативность (призовые места)	Наличие призовых мест		
		-уровень муниципальный	1	ежемесячно
		- уровень региональный	2	ежемесячно
		- уровень федеральный	3	ежемесячно
3.	Организация работы творческой группы на муниципальном уровне	Фактически проведенные мероприятия по плану работы	2	ежемесячно ежемесячно
4.	Создание условий в учреждении для качественной модели инклюзивного образования (специальные условия для сопровождения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов, разработка адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, руководство деятельностью психолого-педагогического консилиума учреждения)	Фактически проведенные мероприятия	2	ежемесячно
5.	Результативность работы по сопровождению педагогов, аттестующихся на высшую, первую квалификационную категорию	Распоряжение о предоставлении квалификационной категории - первая - высшая	1 2	Ежемесячно

6.	Организация деятельности: исполнение плана мероприятий	- консультативного пункта; - службы ранней помощи учреждения	1 1	ежемесячно
7.	Организация работы в учреждении по сетевому взаимодействию с учреждениями дополнительного образования	фактически проведенное мероприятия	1	ежемесячно
8.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	Фактические мероприятия	2	ежемесячно

2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Сопровождение педагогов осуществляющих инновационную деятельность (обобщение опыта инновационной педагогической деятельности, конкурсы, публикации, работа в творческих группах, муниципальные инновационные площадки, РМО и т.д.)	Фактические мероприятия		
		-уровень муниципальный	3	Ежемесячно
		-уровень региональный	4	Ежемесячно
		-всероссийский уровень	5	ежемесячно
2	Личное участие в инновационной деятельности	Фактические мероприятия	5	ежемесячно
3.	Организация работы с семьями воспитанников (семьи группы риска, консультативный пункт, служба ранней помощи и т.д.)	Фактические мероприятия (по расписанию)	4	Ежемесячно
4.	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга в ДОУ	По результатам мониторинга (январь, май)	4	Январь май
5.	Организация работы учреждения по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	разработка методических рекомендаций по созданию предметно-развивающей среды	1	Ежемесячно
		организация конкурса по созданию предметно – развивающей	3	

		среды в ДОУ		
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
6.	Организация работы по коррекции детей раннего возраста	Фактические мероприятия отчеты, справки, анализ взаимодействия со специалистами	4	
7.	За подготовку актуальной информации для размещения на официальном сайте учреждения, в средствах массовой информации и т.д.	Фактически проведенные мероприятия	3	Ежемесячно

3.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя:

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Посещаемость воспитанников группы согласно муниципального задания	- от 3 до 7 лет 80% и выше (сентябрь-май)	3	Ежемесячно
		- от 3 до 7 лет 70% - 75% (июнь-август)	2	
		- от 1 до 3 лет 65% и выше (сентябрь-май)	3	
		- от 1 до 3 лет 60% - 65% (июнь-август)	2	
2.	Эффективное проведение оздоровительных, профилактических мероприятий, направленных на укрепление и сохранение здоровья воспитанников	Фактические мероприятия, результаты контроля, аналитические данные по заболеваемости	3	Ежемесячно
3.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия (по расписанию)	1	Ежемесячно
		2	2	
		4	3	
		6	4	
4.	Создание предметно-пространственной среды группы в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия (1шт.)	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта центра развивающей среды в	5	

		группе		
5.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер-класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактические мероприятия, (отчеты, материалы мероприятий и т.д.)	3	Ежемесячно
7.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей направленности	Количество воспитанников обучающихся по АОП	0.5	Ежемесячно
		1		
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
		8	4	
8	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно

4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период действия
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	

2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	3	Январь май
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
4.	Реализация адаптированной образовательной программы для воспитанников с ОВЗ, детей –инвалидов	Индивидуальные занятия в соответствии с АОП		Ежемесячно
		1	0.5	
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
		8	4	
5.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Фактически мероприятия, отчеты, материалы, мероприятий и т.д.	3	Ежемесячно
7.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия		Ежемесячно
		2	1	
		4	2	
		6	3	
		8	4	
8.	Организация и проведение, участие в мероприятиях (праздники, дни открытых дверей, фестивали)	Фактические мероприятия на муниципальном, районном уровне	3	

5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инструктора по физической культуре

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения, творческая группа)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	5	Январь май
3.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
4.	Подготовка воспитанников к сдаче норм ГТО	Не менее 20% воспитанников старше 6 лет	5	Ежемесячно
5.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
6.	Инновационный подход в работе с родителями	Проведение дней здоровья, спартакиад, родительских клубов и др.	3	Ежемесячно
7.	Ведение кружковой работы	Фактически проведенные занятия		Ежемесячно
		2	1	
		4	2	
		6	3	
		8	4	

6. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Период
1.	Результативность работы: динамика психомоторного, речевого, психологического развития детей	По результатам диагностики (январь, май)	3	Январь май

2.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения)	Участие в организации мероприятия (подготовка атрибутов, презентации, цифрового методического ресурса и т.д.)	2	Ежемесячно
		Активное участие в мероприятии (показ НОД, мастер - класс, выступление из опыта работы, практикум, презентация выставки и т.д.)	4	
3.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей направленности	Индивидуальные занятия в соответствии с АОП		Ежемесячно
		1	0.5	
		2	1	
		3	1.5	
		4	2	
		5	2.5	
		6	3	
		7	3.5	
4.	Участие в работе консультативного пункта, службы ранней помощи, психолого-педагогического консилиума ДОУ, Работа с семьями группы риска	подготовка сопроводительных документов по запросу	1	Ежемесячно
		практические мероприятия (занятия, консультации, рекомендации и т.д.)	4	
5.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	4	Ежемесячно
6.	Создание предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	изготовление дидактического пособия	1	Ежемесячно
		изготовление комплекта демонстрационного, раздаточного материалов для реализации образовательной программы	3	
		разработка и реализация проекта развивающей среды в ДОУ	5	
7.	Эффективное межведомственное взаимодействие по сопровождению детей целевой группы (коррекционные школы, с центром со-	Наличие соглашения, выполнение индивидуальных программ развития воспитанников	5	Ежемесячно

циальной помощи семье и детям)	целевой группы		
--------------------------------	----------------	--	--

7. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего по административно-хозяйственной части:

№ п/п	Показатель	Значение показателя в балах	Метод измерения	Период действия
1.	Организация мероприятий по рациональному использованию тепло-водо-энергоресурсов	2	Результаты анализа, справки и др.	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Организация и качественное проведение ремонтных работ в учреждении	2	Акты о выполненных ремонтных работах	ежемесячно
4.	Качественное санитарное состояние учебных, служебных помещений, прилегающей территории учреждения	3	отчеты	ежемесячно
5.	Эффективная работа по обеспечению комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	2	Фактические мероприятия	ежемесячно
6.	Привлечение внебюджетных (спонсорских) средств, добровольных пожертвований на развитие материально-технической базы учреждения	3	Поступление денежных, материально-технических ценностей	ежемесячно
7.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	2	Фактические мероприятия	ежемесячно
8.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ, 223-ФЗ)	3	Отсутствие замечаний	ежемесячно

8. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера, бухгалтера-экономиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в баллах
1.	Качественное оформление, представление и сдача финансовой и статистической отчетности, с соблюдением установленных сроков и порядка	без замечаний	2
2.	Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	99% - 99,5%	1
		99,6% - 99,9%	2
		100%	3

3.	Успешное прохождение проверок налоговых и других контролирующих органов, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	3
4.	Качественное исполнение возложенных обязанностей по исполнению Федеральных законов № 44 и № 223	без замечаний	2
5.	Своевременное и качественное составление тарификации, смет доходов и расходов, плана ФХД учреждения и проекта бюджета на очередной финансовый год	без замечаний	2
6.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	да	2
7.	Ведение аналитической деятельности по состоянию материально-технической базы образовательного учреждения, рациональное расходование финансовых и материальных средств, анализ эффективности и правильности расходования материальных средств	да	2
8.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	да	2
9.	Подготовка бухгалтерских документов для сдачи в архив	да	2
10.	Своевременное размещение информации интернет-сайтах учреждения.	да	2
11.	Анализ и контроль соотношения среднемесячной заработной платы по работникам учреждения	да	2
12.	Своевременное корректирование последствий запланированных работ по совершенствованию и развитию материально-технической базы школы	да	2
13.	Участие в реализации программы развития школы	да	2
14.	Подготовка информации для размещения на Интернет-сайте школы	да	2

9. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда тьютора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Период	Оценка в баллах
1.	Результативность работы: динамика психомоторного, речевого, психологического	По результатам диагностики (сентябрь, январь, май)	ежемесячно	5

	развития детей			
2.	Участие в инновационной деятельности учреждения (муниципальная опорная площадка, муниципальная инновационная площадка, апробационная площадка, районные методические объединения)	- уровень учреждения	ежемесячно	2
		- уровень муниципальный		3
		- уровень краевой, -федеральный		5
3.	Обобщение и распространение опыта инновационной деятельности	Внесение в банк данных инновационной деятельности		4
4.	Работа с семьями группы риска	Обследование, сопровождение, взаимодействие с Комиссией по делам несовершеннолетних и т.д.	ежемесячно	3
5.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями и специальными потребностями детей	Оборудование игровых центров, кабинета, методические пособия и др.	ежемесячно	4
6.	Участие в работе консультативного пункта, службы ранней помощи, психолого-педагогического консилиума ДОУ	Выполнение плана работы на текущий месяц, ведение документации, отчетов.	ежемесячно	3
7.	Инновационный подход в работе с родителями	Проведение родительских клубов, открытых мероприятий, Дней открытых дверей и др.	ежемесячно	3
8.	Участие в общественной жизни ДОУ	Фактические мероприятия	ежемесячно	3

10. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда медицинской сестры диетической:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Значение показателя в балах	Метод измерения	Период действия
1.	Организация работы по обеспечению качественного питания воспитанников ДОУ	3	Соблюдение нормативно-правовых документов в области организации питания дошкольников	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому режиму пищеблока	3	По результатам контроля	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприя-	3	Фактические	ежемесячно

	тиях (субботники, акции, праздники и т.д.)		мероприятия	
4.	Просветительская работа с родителями по организации рационального питания ребенка в семье (консультации, буклеты, сайт, и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Наличие в учреждении перспективного меню с учетом возрастного, сезонного принципов организации питания для детей от 1 до 3 и 3 до 7 лет	3	Организация питания воспитанников в соответствии перспективного меню	ежемесячно

11. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Качественное ведение документации согласно номенклатуры дел	3	Отсутствие замечаний	ежемесячно
2.	За работу с пенсионным фондом, ЦЗН по вакансиям и квотам по инвалидам, ФСС	3	Своевременная отчетность	ежемесячно
3.	Ведение архива, выполнение архивных справок по запросам	3	Отсутствие замечаний	ежемесячно
4.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
5.	За своевременную и качественную подготовку проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.)	3	По результатам контроля	ежемесячно

12. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда помощника воспитателя:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие совместно с воспитателем в проведении оздоровительных мероприятий, в формировании культурно-гигиенических навыков у воспитанников, участие в других режимных моментах.	3	фактические мероприятия,	ежемесячно
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении ДОУ	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в пополнении предметно-пространственной среды группы и	3	Фактические мероприятия	ежемесячно

	прогулочного участка			
4.	Качественное выполнение требований по санитарному состоянию групповых помещений	3	Результаты контроля	ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	Фактические мероприятия	ежемесячно

13. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда повара

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Отсутствие замечаний по качеству приготовления питания	3	Результаты контроля	ежемесячно
2.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с возрастными и сезонными принципами организации питания детей	3	Согласно перспективному меню	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию пищеблока	3	оперативный контроль	ежемесячно

14. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда подсобного рабочего:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений пищеблока	3	Результаты контроля	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам проверок	3	оперативный контроль	ежемесячно

15. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда кладовщика

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, обеспечивающих их качество	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по качеству хранения продуктов питания	3	По результатам контроля	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию складских помещений	3	оперативный контроль	ежемесячно
4.	За отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации продуктов питания	3	Акты, справки.	ежемесячно
5.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно

16. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда ка-
стелянки:

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении пищеблока	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в режимных моментах на группах (прогулка и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Пошив пособий (изделий) и т.д. для обогащения предметно-пространственной среды учреждения	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, инвентаризаций	3	оперативный контроль	ежемесячно

17. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
Оператор стиральных машин/машинист по стирке и ремонту одежды

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в режимных моментах на груп-	3	фактические	ежемесячно

	пах раннего возраста (прогулка и т.д.)		мероприятия	
2.	Эффективная и качественная работа по содержанию оборудования и помещений прачечной в соответствии требований	3	оперативный контроль	ежемесячно
3.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, генеральных уборок.	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Проявление инициативы к повышению качества работ	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	3	оперативный контроль	ежемесячно

18. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика производственных и служебных помещений

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний по выполняемым работам	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в режимных моментах на группах (прогулка и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ.	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	3	оперативный контроль	ежемесячно

19. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда плотника

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Рациональное и бережное использование оборудования	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по ремонту оборудо-	3	оперативный контроль	ежемесячно

	вания.			
5.	Отсутствие замечаний по результатам выполненных работ.	3	оперативный контроль	ежемесячно

20. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Участие в проведении ремонтных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
2.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	3	фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию (снегопад, наледи и т.д.)	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарных требований, охраны труда	3	оперативный контроль	ежемесячно

21. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа

№ п/п	Показатель (составляющие)	Значение показателя в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	Качественный и своевременный обход территории на наличие травмоопасных предметов (мест, людей и т.д.)	3	Ведение журналов	ежемесячно
2.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, уборки	3	Фактические мероприятия	ежемесячно
3.	Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию (снегопад, ливень и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Обеспечение порядка в здании учреждения в праздничные дни, ночные смены	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ	3	Фактические мероприятия	ежемесячно

22. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда вахтера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Значение показателя в баллах	Метод измерения	Период действия
1.	За отсутствие в здании посторонних лиц	3	Результаты контроля	ежемесячно
2.	За своевременное реагирование на внештатную ситуацию (выход детей за территорию ДОУ, группы и т.д.)	3	Результаты контроля	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях (акции, праздники и т.д.)	3	фактические мероприятия	ежемесячно
4.	Высокий уровень этики общения с участниками общественного процесса, посетителями	3	оперативный контроль	ежемесячно
5.	Отсутствие обоснованных жалоб по выполнению должностных обязанностей	3	оперативный контроль	ежемесячно