

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАНИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.05.2023г № 185
р.п. Панино

О внесении изменений в
в постановление администрации
Панинского муниципального района
от 27.12.2022 № 572 «Об утверждении
Примерного положения об оплате труда
работников дошкольных образовательных
организаций Панинского муниципального района
Воронежской области (в редакции
постановления от 20.03.2023 № 94)

С целью исполнения постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и дальнейшее усовершенствование положения об оплате труда, приказа департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области от 31.01.2018 г. №106 «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 г. № 1576», приказа департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области от 27.06.2022 г. №927 «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 г. № 1576», приказ от 28.07.2022г «О внесении изменений в приказ департамента образования,науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017г.№1576», приказа от 01.09.2022 г. №1213 «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29 декабря 2017 г. № 1576» «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области, приказа департамента образования Воронежской области от 01.03.2023г. № 197 « О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017г. № 1576» , приказа департамента образования Воронежской области от 10.04.2023г. № 426 « О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017г. № 1576»
администрация Панинского муниципального района Воронежской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Панинского муниципального района Воронежской области в новой редакции.
2. Руководителям муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, опеке, попечительству, спорту и работе с молодежью администрации Панинского муниципального района внести соответствующие изменения в положение об оплате труда.

3. Признать утратившим силу постановление от 20.03.2023 № 94 «О внесении изменений в постановление администрации Панинского муниципального района Воронежской области от 27.12.2022 № 572 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных организаций Панинского муниципального района Воронежской области»

4. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в официальном печатном периодическом издании Панинского муниципального района Воронежской области «Панинский муниципальный вестник».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Панинского муниципального района Воронежской области Солнцева В.В.

Глава

Панинского муниципального района

Н.В. Щеглов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Панинского муниципального района
Воронежской области
от 15.05.2023г № 185

Примерное положение об оплате труда
в дошкольной образовательной организации.

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», распоряжением Правительства Воронежской области от 07.02.2023 № 51-р «О повышении (индексации) оплаты труда, с целью увеличения заработной платы педагогических работников и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

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

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

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

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

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

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные

нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

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

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

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

- отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

2. Основные понятия

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего государственно-общественное управление дошкольной образовательной организацией.

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

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам дошкольной образовательной организации, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- с методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

- муниципальным нормативом финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся (воспитанников).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

ФОТ – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

S_r – сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

Уч.р_r – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – сумма средств из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

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

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – доля стимулирующей части $\text{ФОТ}_{\text{доо}}$

Фактическая доля $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ФОТ (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель с учётом рекомендаций (Приложение № 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом учитываются дополнительно, следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

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

4.4. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации производится на основании трудовых договоров.

1. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников дошкольной образовательной организации определяется по следующей формуле:

$ZП = Oд + K + C + MП$, где:

Zп – месячная заработная плата;

Oд – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

MП – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Oд = B \times K_c \times K_n + D_{\text{мрот}}, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение № 6);

K_c – коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25)¹;

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

$D_{\text{мрот}}$ – доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого работника индивидуально.

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих
1.1.	- высшая квалификационная категория	5100	
1.2.	- первая квалификационная категория	2550	

¹ Применяется только в отношении педагогических работников.

			<p>случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту². <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Воспитателям , получившим статус «Воспитатель-методист»	5100	Список воспитателей, получившим статус «Воспитатель-методист» ,определяется приказом департамента образования Воронежской области.
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
3.1.	- от 3 до 5 лет	260	
3.2.	- от 5 до 10 лет	390	
3.3.	- от 10 до 15 лет	650	
3.4.	- свыше 15 лет	900	
4.	Руководящим работникам,		

²В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

	специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	2600	
4.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1600	
5.1	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие наград ведомственных(по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):		Выплата за награду при формировании должностного оклада учитывается один раз по наиболее высокой
5.1.1	Почетное звание «Народный воспитатель РФ»	4500	
5.1.2	Почетное звание «Заслуженный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Заслуженный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»,	3500	
5.1.3	Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ», «Ветеран сферы образования», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Ветеран сферы воспитания и образования» «Почетный работник воспитания и просвещения»	2600	
5.1.4.	Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм» «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РСФСР»	1600	
5.1.5	Почетная грамота, Благодарность Министерства образования и науки РФ	1020	

5.2	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие ведомственных наград Министерства просвещения РФ:		
5.2.1	Медаль Ушинского К.Д., Медаль Выготского Л.С.;	5100	
5.2.2	Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ»	2600	
5.2.3	Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «Отличник просвещения»	1600	
5.2.4	Почетная грамота Министерства просвещения РФ	1020	
5.3	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие региональной награды почетный знак департамента образования Воронежской области « За заслуги в сфере образования Воронежской области»	2550	
6.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ³ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности,
6.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	4000	
6.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	5000	
6.3.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности;	6000	
6.4.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в	7000	

³ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

	<p>сельской местности (при наличии диплома с отличием).</p>	<p>подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).</p> <p>Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, 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 занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в</p>
--	---	---

			качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. С даты присвоения квалификационной категории доплата не осуществляется
7.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	650	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 2040 в городе, 2550 в селе
8.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	2700	
9.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.	6400	Применяется только к работникам занимающим должности тьютора и воспитателя.
10.	Педагогическим работникам, за исключением педагогов-психологов	3900	
11.	Педагог-психолог	18950	
12.	Методист	15000	Применяется для методистов по приказу департамента образования Воронежской области «Об организации деятельности регионального методического актива Воронежской области

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

$$K_H = K_1 + K_2 + \dots + K_n$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

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

$$, \text{ где } \text{Оч} = \frac{(\text{Б} \times \text{Кс} + \text{Кпр} \times \text{Кк}) \times \text{Фн}}{\text{Нчс}}$$

Оч – оплата труда педагогического работника за часы педагогической нагрузки определенные учебным планом и штатным расписанием организации;

Б–оклад по ПКГ (Приложение № 8 к настоящему приказу);

K_c –коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

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

Фн– фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

Нчс– норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г.№ 1601).

K –индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного ФОТ педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\text{ФОТ}}{\text{ФОТ}_\phi}, \text{ где:}$$

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

ФОТ_ϕ – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

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

В пределах фонда оплаты труда в дошкольных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

6. Расчет заработной платы руководителей

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

$$З_{пр} = \text{Одр} + \text{С}_р + \text{Мп}_р, \text{ где:}$$

$З_{пр}$ – заработная плата руководителя;

Одр – оклад (должностной оклад) руководителя;

$\text{С}_р$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$\text{Мп}_о$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

$$\text{Одр} = (\text{Б} \times \text{K}_{\text{гот}} \times \text{K}_{\text{зв}} + \text{C}_{\text{кв}}) \times \text{K}_{\text{кор}} \times \text{K}_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

Одр -оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования по муниципалитету⁴;

$\text{K}_{\text{гот}}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$\text{K}_{\text{зв}}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание;

$\text{C}_{\text{кв}}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя дошкольной образовательной организации.

⁴ Средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования рассчитывается по данным мониторинга по итогам года, предшествующего расчетному.

$K_{кор}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K_{кор} = \frac{\Phi OT_{рук.пл}}{\Phi OT_{рук.факт}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{рук.пл}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, в соответствии с п. 4.4 настоящего положения без учета стимулирующего ФОТ;

$\Phi OT_{рук.факт}$ – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{рук.факт} = (B \times K_{гот} \times K_{зв} + C_{кв})$$

Индивидуальный коэффициент ($K_{кор}$) не может быть более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{кор}$) больше 1, то применяется ($K_{кор}$) = 1.

$K_{эф}$ – коэффициент, отражающий эффективность структуры дошкольной образовательной организации, рассчитывается по формуле:

$$K_{эф} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}, \text{ где:}$$

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной⁵ ($K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$);

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала⁶ от нормативной;

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества обучающихся (воспитанников) на одного педагогического работника от нормативного⁷ ($K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$).

K_1, K_2, K_3 не может быть более 1, в случае, если при расчете значение больше 1, то применяется (K_1, K_2, K_3) = 1.

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение дошкольных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольной образовательной организации, характеризующих масштаб руководства (Приложение № 2).

⁵Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек, в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяется расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

⁶ Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному.

⁷Нормативное соотношение может быть изменено учредителем для конкретной образовательной организации с учетом примечания 4.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

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

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

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 2,2$

2 группа – $K_{\text{гот}} = 1,9$

3 группа – $K_{\text{гот}} = 1,6$

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,2$

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя ($\text{ФОТ}_{\text{ст.год}}$) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.год}} = \frac{\text{Од}_p \times 12 \text{мес} \times 0,3}{0,7}, \text{ где:}$$

Од_p - должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

Фонд стимулирования ежеквартальный ($\text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}}$) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} = \frac{(\text{ФОТ}_{\text{ст.год}} - \text{Ед.ст.})}{4}, \text{ где:}$$

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя ($V_{\text{ст1}}$), (Приложение № 3) рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{ст1}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.кв.}} \times k_1$$

k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций (Приложение 4).

Нераспределенный плановый ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников дошкольной образовательной организации.

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой

организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

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

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

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя дошкольной образовательной организации.

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера дошкольной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

7. Выплаты компенсационного характера

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

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

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4 % от должностного оклада работника.

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

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

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение б);

K_p – сумма компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2.

Минимальные размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
1	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» ⁸	5700

⁸Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы».

2	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации	1100
3	За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (за 1 час рабочего времени)	250
4	За работу с госпабликами организации	не менее 1500

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

8. Стимулирующие выплаты

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

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии, в пределах фонда оплаты труда.

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

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение № 5) являются неотъемлемой частью данного Положения.

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

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

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

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

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

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при не выполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися (воспитанниками), а также на низкое качество обучения, подтвержденных результатами проведенного служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель дошкольной образовательной организации, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом государственного управления дошкольной образовательной организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В дошкольной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

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

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

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

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

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

– для выполнения временных (до двух месяцев) работ;

– для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

– для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

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

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

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

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

В пределах выделенного фонда оплаты труда, внебюджетных источников работникам организаций может производиться выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию;

- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

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

Приложение № 1
к примерному положению
об оплате труда в дошкольной
образовательной организации

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала дошкольных образовательных организаций (для организаций, работающих в режиме полного дня (12 часов) 5 дней в неделю)⁹

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

⁹ Образовательные организации, работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателей) осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации.

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

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
					В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы					
4.2	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу					
4.3	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)				
4.4	Кладовщик	-	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4.5.	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
4.6.	Грузчик	-	0,5	0,5	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки				
4.7.	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника						
4.8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,25	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,25 ст. на каждые 2 группы. Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп. Дополнительно 0,5 ст. при наличии тепловых пунктов и бойлерной.							
4.9.	Сторож	из расчета 3,0 ст. на одно здание дошкольной образовательной организации (в случае если здания находятся на разных земельных участках)								
4.10	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
4.11	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0 Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки				
4.12	Водитель	1 ставка на единицу автомобильной техники								
4.13	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью								

Приложение № 2
к примерному положению
об оплате труда в дошкольной
образовательной организации

Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб управления дошкольной
образовательной организацией

Таблица 1

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

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

Группы оплаты труда для руководителя дошкольной образовательной организации в зависимости от суммы баллов

Таблица 2

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

Приложение № 3
к примерному положению
об оплате труда в дошкольной
образовательной организации

Показатели эффективности работы руководителей образовательных организаций,
реализующих основную образовательную программу дошкольного образования
(далее - ДОО)

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС ДО		
1.1	Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО и утвержденной локальным актом организации: - нет; - да.	0 1,0
1.2	Объем части ОП, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОО: - менее 20 %; - от 20 до 30 %; - от 30 до 40%.	0 1,0 2,0
1.3	Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОО: - нет; - да.	0 1,0
1.4	Участие ДОО в апробации процедур и инструментов оценки качества дошкольного образования в условиях экспериментальной оценки качества в субъектах Российской Федерации (ФИРО): - нет; - да.	0 1,5
1.5	Доля обучающихся (воспитанников) (при расчёте 1 воспитанник учитывается один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования, предоставляемыми ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, в общей численности обучающихся (воспитанников) ДОО: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
1.6.1	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, физкультурно-спортивной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.2	Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, художественной направленности: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 0,5
1.6.3	Количество программ дополнительного образования, реализуемых	

	<p>средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, социально-педагогической направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.4	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, технической направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.5	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, естественнонаучной направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.6.6	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых средствами ОО и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, туристско-краеведческой направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 0,5</p>
1.7	<p>Количество программ дополнительного образования, реализуемых в сетевой форме и не прописанных в рамках части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 1,0</p>
1.8	<p>Доля обучающихся (воспитанников, в том числе воспитанников с ОВЗ), для которых разработаны индивидуальные маршруты освоения ООП ДО, в общей численности воспитанников (в том числе воспитанников с ОВЗ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 10%; - 10%-30%; - более 30%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>1,0 2,0 3,0 1,0</p>
Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДО		
2.1	<p>Наличие вакансий на педагогические должности на конец учебного года:</p> <ul style="list-style-type: none"> - да; - нет. 	<p>0 1,0</p>
2.2	<p>Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0 2,0</p>
2.3	<p>Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0 2,0</p>
2.4.	Доля педагогических работников (без внешних совместителей) в	

	возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - более 15%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
2.5	Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.): - нет; - да.	0 1,0
2.6	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников: - до 50%; - более 50%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,0
2.7	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 15%; - 15% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
2.8	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - до 25%; - 25% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,0
2.9	Доля педагогических работников и административно-управленческого персонала (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС, в общей численности педагогических работников и административно-управленческого персонала: - менее 90%; - от 90% до 100%; - 100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,5 0,5
2.10	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации по проблемам использования педагогических технологий деятельностного типа в отчетном учебном году, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 0,5
2.11	Доля педагогических работников (без внешних совместителей), прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году в форме стажировки, в общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации в отчетном учебном году: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5 0,5

2.12	<p>Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, подготовленных педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 1,0 0,5</p>
2.13	<p>Доля педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), учредителями которых являются образовательные организации ВПО, ДПО, органы управления образованием и подведомственные им организации, профсоюз, в общей численности педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 1,0 0,5</p>
2.14	<p>Доля педагогических работников (без внешних совместителей), имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах) с регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц) профессионально значимой информацией, в общей численности педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 5%; - 5% - 10%; - более 10%; - больше по сравнению с прошлым учебным годом. 	<p>0 0,5 1,0 1,5</p>
2.15	<p>Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями муниципального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 1,5 1,0</p>
2.16	<p>Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального и федерального этапа очных конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО региона:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 2,5 1,5</p>
2.17	<p>Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями заочных (дистанционных) конкурсов профессионального мастерства, смотров, фестивалей, организованных органами управления образованием и организациями ВПО, ДПО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0 1,0 0,5</p>

2.18	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
2.19	Количество мероприятий (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, организованных и проведенных образовательной организацией на межмуниципальном и региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
2.20	Количество мероприятий на межмуниципальном и региональном уровне (вебинаров, семинаров, конференций, круглых столов) по проблематике реализации ФГОС ДО, в которых организация принимала участие: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
2.21	Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах: - нет; - да.	0 0,5
Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДО		
3.1.1	Наличие действующей проводной локальной сети организации: - нет; - да.	0 1,0
3.1.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации: - нет; - да.	0 1,0
3.2.1	Наличие в ОО доступа к сети Интернет в административных помещениях: - нет; - да.	0 0,5
3.2.2	Наличие в ОО доступа к сети Интернет с АРМ каждого педагога: - нет; - да.	0 1,0
3.3	Скорость подключения к сети Интернет: - до 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.4	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оборудованных АРМ (ПК (ноутбук)+принтер (МФУ)+медиапроектор(интерактивная доска, телевизор), от общего количества данных помещений: - до 50%; - от 50% до 100%; -100%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 2,0 1,0
3.5	Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных интерактивными досками с проекторами (или интерактивными панелями), от	

	<p>общего количества данных помещений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 50%; - 50% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
3.6	<p>Доля групповых помещений и других помещений для реализации образовательной программы, оснащенных документ-камерами, от общего количества данных помещений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
3.7	<p>Количество ноутбуков или ПК, планшетов, использующихся обучающимися (воспитанниками) при освоении ООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 10; - 10 и более (мобильный комплект); - больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0</p> <p>1,0</p> <p>1,5</p>
3.8.1	<p>Наличие оборудованных центров (зон) элементарного экспериментирования, используемых в образовательном процессе для организации деятельности обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет (центры для игры с водой и песком, центры для экспериментирования с материалами и веществами и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0</p> <p>2,0</p>
3.8.2	<p>Наличие оборудованных игровых центров (зон) для формирования навыков самообслуживания и использования бытовых предметов для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0</p> <p>2,0</p>
3.8.3	<p>Наличие оборудованных центров (зон) литературно-художественного развития для обучающихся (воспитанников) от 1 года до 3 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0</p> <p>2,0</p>
3.8.4	<p>Наличие оборудованных центров (зон) двигательной активности для обучающихся (воспитанников) от 1 до 3 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0</p> <p>3,0</p>
3.9	<p>Наличие мест для уединения в каждой групповой ячейке:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0</p> <p>2,0</p>
3.10	<p>Наличие в ДОО ресурсной зоны, специально оборудованной для коррекционно-развивающей работы с обучающимися(воспитанниками), в том числе с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ (лекотека и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - нет; - да. 	<p>0</p> <p>2,0</p>
Критерий 4. Создание безопасных и комфортных условий реализации ОП ДОО		
4.1	<p>Численность воспитанников, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие; - отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом. 	<p>0</p> <p>2,0</p> <p>0,5</p>
4.2	<p>Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие; 	<p>0</p>

	- отсутствие; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 0,5
4.3	Количество обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по поводу ненадлежащего качества предоставляемых образовательных услуг и/или конфликтных ситуаций в ОО: - наличие; - отсутствие.	0 2,0
4.4	Доля выполненных дето-дней от общего количества дето-дней за учебный год: - до 70%; - 70% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
4.5	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да.	0 1,0
4.6	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да.	0 1,0
4.7	Наличие автоматизированной системы контроля доступа: - нет; - да.	0 1,0
Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ОП ДОО		
5.1	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - от 55 до 60%; - более 60%.	0 1,0 2,0
5.2	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - более 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	0 1,0 2,0
5.3	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 10%; - от 10 до 20%; - более 20%.	0 1,0 2,0
5.4	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности), в общем объёме финансирования: - до 5%; - от 5% до 10%; - более 10%.	1,0 2,0 3,0
5.5	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2
5.6	Доля педагогических работников образовательной организации, с которыми заключены «эффективные контракты», от общей численности педагогических работников:	

	- ниже 100%; - 100%.	0 2,0
Критерий 6. Результативность реализации ОП ДОО		
6.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др., организованных органами управления образованием (или при их участии) на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 2,0
6.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися (воспитанниками) в очных и заочных (дистанционных) творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. организованных органами управления образованием (или при их участии) на федеральном и международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 3,0
6.4	Количество документально оформленных проектов (образовательных, социальных и др.), осуществленных совместно с семьями обучающихся (воспитанников): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,5 1,5
6.5	Количество позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников (работников ОО, родителей или законных представителей обучающихся (воспитанников)) образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
6.6.1	Доля родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), удовлетворенных качеством оказываемых услуг по присмотру и уходу (с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%; - 80% и более.	0 2,0
6.6.2	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг	

	(с размещением способов выявления степени удовлетворенности и его результатов на сайте образовательной организации, при условии репрезентативности выборки), в общей численности родителей, участвовавших в опросе: - до 80%; - 80% и более.	0 2,0
Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией ДОО		
7.1	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО, и других коллегиальных органов управления: - нет; - да.	0 2,0
7.2	Количество реализованных инициатив коллегиальных органов (попечительского совета, управляющего совета или наблюдательного совета): - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
7.3	Соответствие официального сайта ДОО требованиям Постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации": - частичное соответствие; - полное соответствие.	0 1,0
7.4	Наличие краткой презентации образовательной программы на официальном сайте ДОО: - нет; - да.	0 2,0
7.5	Периодичность обновления информации на сайте ДОО: - еженедельно; - ежемесячно; - реже, чем ежемесячно.	2,0 1,0 0
7.6.1	Участие ОО в реализации программ и проектов муниципального уровня: - нет; - да.	0 1,0
7.6.2	Участие ОО в реализации программ и проектов регионального уровня: - нет; - да.	0 2,0
7.6.3	Участие ОО в реализации программ и проектов федерального и международного уровня: - нет; - да.	0 3,0
7.7	Наличие действующей программы развития (при наличии реализованных в течение года мероприятий программы с размещением отчета об их реализации на сайте ДОО): - нет; - да.	0 2,0
7.8	Наличие электронного документооборота: - нет;	0

	- да.	1,0
Итого баллов:		152

Приложение №4
к примерному положению
об оплате труда в
дошкольной
образовательной организации

Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя ($K_{стр}$) организации в зависимости от суммы баллов

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

Приложение № 5
к примерному положению
об оплате труда в дошкольной
образовательной организации

Типовые критерии оценки качества труда воспитателя ДОО

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности			
1.1. Создание психологических условий для эффективной реализации Образовательной программы средствами проектирования образовательной деятельности. (П 1.1.)	- проектирование образовательной деятельности в рамках пяти образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО(И 1.1.1)	Анализ проектирования образовательной деятельности (рабочих программ, планирования образовательной деятельности и т.п.) воспитателей на расчетный период.	Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает деятельность по реализации пяти образовательных областей. Деятельность по реализации образовательных областей проектируется комплексно – 2 б. При проектировании образовательной деятельности образовательные области представлены неравнозначно (доминируют одна или несколько образовательных областей)1б. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает образовательные области в форме предметных занятий – 0 б.
	- проектирование образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.1.2)	Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в	Содержание образовательной деятельности проектируется на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, учитывает специфику организации образовательной деятельности с детьми раннего и (или) дошкольного возраста. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает все регламентированные стандартом виды детской деятельности, формы их организации учитывает специфику возраста обучающихся – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель отражает регламентированные ФГОС ДО виды деятельности, организация которых осуществляется преимущественно

	<p>-проектирование образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.1.3)</p> <p>-проектирование образовательной деятельности на основе инновационных образовательных и развивающих технологий** (И 1.1.4) **Инновационные технологии определяются ОО с целью обеспечения эффективности реализуемой Образовательной программы</p> <p>-проектирование способов и направлений поддержки детской инициативы и</p>	<p>ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>дидактическими формами – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитатель формально отражает регламентированные ФГОС ДО виды детской деятельности, формы их организации однообразны, не всегда учитывается специфика возрастных особенностей обучающихся – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности учитываются индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников). Прослеживается системный подход – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются фрагментарно, бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально – 0 баллов.</p> <p>Проектирование образовательной деятельности осуществляется на основе инновационных технологий и методик. Прослеживается системный подход и их грамотная методическая реализация – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности инновационные методики и технологии отражаются бессистемно – 1 балл. При проектировании образовательной деятельности воспитателем используются элементы инновационных методик и технологий – 0 баллов.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно отражает разнообразные способы и направления детской инициативы и самостоятельности, выражающиеся в создании ситуаций выбора обучающимися (воспитанниками) материалов, видов активности и участников совместной деятельности и общения – 2 балла. При проектировании образовательной деятельности воспитатель регулярно</p>
--	---	--	--

	<p>самостоятельно (И 1.1.5)</p> <p>-проектирование эффективного использования РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.1.6)</p> <p>-проектирование деятельности по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) и их включению в образовательную деятельность (И 1.1.7)</p>		<p>отражает однообразные способы и направления поддержки детской инициативы и самостоятельности, не в полной мере проектируется поддержка детской инициативы и самостоятельности в отдельных видах активности обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>При проектировании образовательной деятельности способы и направления поддержки детской инициативы отражаются фрагментарно, бессистемно – 0 баллов.</p> <p>При проектировании систематически отражается работа по моделированию и организации РППС, обеспечивающая эффективную реализацию образовательной деятельности – 2 балла</p> <p>При проектировании отражается работа по моделированию и организации РППС, но она не всегда обеспечивает эффективную реализацию образовательной деятельности – 1 балл.</p> <p>При проектировании работы по моделированию и организации РППС воспитатель перечисляет оборудование и материалы – 0 баллов.</p> <p>При проектировании отражается системная работа по организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников), обозначена возможность их включения в образовательную деятельность – 2 балла.</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается системно, но преимущественно на основе однообразных форм, не всегда отражается возможность включения родителей (законных представителей) детей в образовательную деятельность – 1 балл.</p> <p>При проектировании работа по организации взаимодействия с семьями отражается формально – 0 баллов.</p>
<p>1.2. Создание психологических условий для эффективной реализации Образователь</p>	<p>-реализация образовательной деятельности в рамках 5 образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО (И 1.2.1);</p>	<p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательной</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>

<p>ьной программы средствами реализации образовательной деятельности и. (П 1.2)</p>	<p>-реализация образовательной деятельности детей с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста (И 1.2.2)</p> <p>-реализация образовательной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся (воспитанников) (И 1.2.3)</p> <p>-реализация образовательной деятельности на основе инновационных образовательных</p>	<p>тельных мероприятий и результатов тематического и планового контроля</p> <p>Анализ осуществляется должностным лицом, курирующим образовательную деятельность в ОО или рабочей группой ОО 1 раз в расчетный период по предложенным индикаторам.</p>	<p>Образовательные области реализуются комплексно, в рамках определенных ФГОС ДО требований. Образовательные мероприятия грамотно реализуются в контексте образовательных областей – 2 балла.</p> <p>Образовательные области реализуются неравнозначно. В процессе образовательной деятельности наблюдается значительное преобладание одного из направлений развития – 1 балл.</p> <p>Образовательные области реализуются воспитателем в форме предметных занятий – 0 баллов.</p> <p>Образовательные мероприятия организованы на основе регламентированных ФГОС ДО видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями обучающихся (воспитанников) и носят интегративный характер – 2 балла.</p> <p>Воспитатель реализует образовательную деятельность на основе регламентированных ФГОС ДО видов детской деятельности, при этом деятельность не всегда носит интегративный характер и используются преимущественно дидактические формы организации. В целом, содержание реализуемой воспитателем образовательной деятельности соответствует возрастным особенностям обучающихся (воспитанников) – 1 балл.</p> <p>Образовательная деятельность реализуется на основе регламентированных видов детской деятельности. В процессе образовательной деятельности, как правило, один или несколько видов деятельности доминируют, используются однообразные формы их организации, образовательная деятельность не носит интегративный характер (в содержании виды детской деятельности не взаимосвязаны содержательно) – 0 баллов.</p> <p>Образовательная деятельность систематически реализуется с учетом индивидуальных образовательных потребностей обучающихся</p>
---	--	---	--

	<p>и развивающих технологий (И 1.2.4)</p> <p>-поддержка детской инициативы и самостоятельности в процессе образовательной деятельности (И 1.2.5)</p> <p>- эффективное использование РППС в процессе образовательной деятельности (И 1.2.6)</p>	<p>(воспитанников) – 2 балла.</p> <p>В процессе организованной образовательной деятельности воспитатель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) –1 балл.</p> <p>Индивидуальные образовательные потребности обучающихся (воспитанников) учитываются формально, индивидуальная работа организуется преимущественно обособленно, вне контекста организованной образовательной деятельности – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель системно и методически грамотно использует инновационные методики и технологии. Их выбор целесообразен, использование эффективно – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует инновационные технологии и методики бессистемно, не регулярно – 1 балл.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель использует элементы инновационных технологий и методик. Содержание образовательной деятельности преимущественно реализуется на основе дидактических подходов – 0 баллов.</p> <p>В процессе образовательной деятельности обучающиеся(воспитанники) часто проявляют инициативу и самостоятельность – 2 балла.</p> <p>В процессе образовательной деятельности воспитатель побуждает детей проявлять инициативу и самостоятельность, для этого используются однообразные способы. Обучающиеся (воспитанники) недостаточно часто проявляют инициативу, редко предлагают решения в процессе ситуаций проблемной направленности – 1 балл.</p> <p>Обучающиеся (воспитанники) редко проявляют инициативу и самостоятельность, их активность чаще всего направляется воспитателем – 0 баллов.</p> <p>Для осуществления образовательной деятельности эффективно и эргономично организовано пространство для активности детей. Дети активно используют элементы среды в процессе образовательной и</p>
--	--	---

	<p>- реализация взаимодействия с семьями обучающихся, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) в образовательную деятельность (И 1.2.7).</p>		<p>самостоятельной деятельности. Обучающиеся (воспитанники) преобразовывают или комплексировать элементы РППС в соответствии с их потребностями – 2 балла.</p> <p>Для образовательной деятельности пространство организовано недостаточно эффективно. Не все элементы РППС активно используются обучающимися в процессе образовательной и самостоятельной деятельности. Среда не всегда моделируется воспитателем – 1 балл.</p> <p>Пространство для активности детей организовано недостаточно эффективно. Расположение большинства элементов РППС жестко зафиксировано. Обучающиеся (воспитанники) используют элементы РППС в процессе образовательной деятельности только при побуждении со стороны воспитателя – 0 баллов.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) разнообразны, отвечают актуальным потребностям семьи, в том числе и с использованием интернет ресурсов – 2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) однообразны, но деятельность в целом эффективна – 1 балл.</p> <p>При организации взаимодействия с семьями обучающихся (воспитанников) преобладает формальный подход – 0 баллов</p>
<p>Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий, обеспечивающих охрану и укрепление физического и психологического здоровья обучающихся (воспитанников)</p>			
<p>2.1 Создание условий для охраны и укрепления психологического здоровья обучающихся (воспитанни</p>	<p>- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1);</p>	<p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия***, опрос родителей</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся и их родителей (законных представителей) как преимущественные– 2 балла.</p>

<p>ков) (П 2.1)</p>	<p>-организация эффективного взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 2.1.2).</p> <p>-взаимодействие обучающихся (воспитанников)</p>	<p>й (законны х представ ителей) и др. методы ***Испо льзовани е стандарт изирован ных методик исследов ания осущест вляется педагого м – психолог ом. Рекомен дуемые методики «Я в детском саду» (М. Быкова, М. Аромшта м), «Нарису й себя» (А. Прихожа н, З. Василяус кайте). Анкеты и опросы родителе й (законны х представ ителей) могут разработ ываться ОО.</p>	<p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) как редкие– 0 баллов.</p> <p>В образовательной деятельности наблюдаются разнообразные формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) – 2 балла. В образовательной деятельности формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) однообразны, бессистемны – 1 балл. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) в процессе образовательной деятельности неэффективны или нецелесообразны - 0 баллов.</p>
-------------------------	---	---	--

	<p>и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);</p>	<p>Анализ деятельности воспитателя на основе посещения образовательных мероприятий и результатов тематического и планового контроля на предмет организации эффективных форм взаимодействия обучающихся (воспитанников) - в парах, - в малых группах; - организация совместных проектов ; - коллективная деятельность по интересам; - совместн</p>	<p>В процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются актуальные и целесообразные формы взаимодействия воспитателя и обучающихся (воспитанников) - 2 балла. Формы организации взаимодействия обучающихся (воспитанников) и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов однообразны – 1 балл. Воспитатель взаимодействует с обучающимися (воспитанниками) преимущественно с помощью дисциплинарных методов -0 баллов</p>
--	---	---	---

		<p>ая игровая деятельн ость**** ...)). ****</p> <p>другие формы взаимоде йствия, отражаю щие специфи ку Обржава тельной програм мы, реализуе мой в ОО.</p> <p>Анализ организа ции образова тельной деятельн ости и режимны х моменто в (разнооб разие, вариатив ность и целесооб разность форм)</p>	
2.2 Создание условий для охраны и укрепления физического	- создание условий здоровье сбережения (И 2.2.1);	Анализ на основе наблуде ния совместн	Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. Условия для здоровье сбережения

<p>здоровья обучающихся (воспитанников) (П 2.2)</p>	<p>- соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.2.2);</p> <p>-безопасность РППС (И 2.2.3).</p> <p>- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.2.4);</p>	<p>ой деятельности воспитателя и обучающихся (воспитанников)</p> <p>Анализ данных посещаемости ДОО обучающимися (воспитанниками) в группе (диагностика заболеваемости)</p> <p>Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), связанные</p>	<p>проектируются целенаправленно и системно – 2 балла.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются эпизодически –1 балл.</p> <p>Условия для здоровьесбережения проектируются формально – 0 баллов.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся ниже, чем средний по ОО– 2 балла.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся равен среднему по ОО– 1 балл.</p> <p>Процент заболеваемости обучающихся выше, чем средний по ОО – 0 баллов.</p> <p>Отсутствие фактов травматизма/нарушения техники безопасности - 2 балла.</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей) на указанные факты - 2 балла.</p>
---	---	--	--

		<p>х с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оставлен ием обучающегося (воспитателя) без присмотра; - передаче й ребёнка лицу, не указанно му в договоре с родителе м (законны м представ ителем) 					
<p>2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)</p>	<p>-реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1).</p>	<p>Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования</p>	<p>Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов.</p> <p>Программа реализована полностью, её результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта– 2 балла.</p> <p>Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация– 1 балл.</p> <p>Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы– 0 баллов.</p>				
<p>Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя</p>							
<p>Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности</p>							
<p>3.2. Результативность подготовки обучающихся (воспитанников) к участию в</p>	<p>- наличие обучающихся (воспитанников)-участников конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей**** * и т.д. (И</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате</p>	<p>Уровень организации мероприятий</p>	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма

конкурсах. (П.3.2)	3.2.1); - наличие обучающихся (воспитанников) - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).; *****учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и(или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).		уровень ОО	16	-	1м - 2 б. 2м - 1, 5б . 3м . - 1 б	-
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	2б	1м . - 3 б. 2м . - 2б . 3м - 1, 5 б.	1м -2б. 2м. - 1,5б. 3м - 1 б.
			муниципальный	2 б.		4 б.	3б.
			региональный	3 б.		5 б.	4б.
			федеральный	5 б.		10 б.	5б.
			международный	10 б.		10 б.	6б.
			<p>Количество баллов по итогам проведения очных мероприятий определяется: - путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся (воспитанников) или одного обучающегося (воспитанника) в разных мероприятиях; - через указание максимального балла при условии участия обучающегося (воспитанника) в различных этапах одного и того же конкурса.</p> <p>Количество баллов по итогам проведения дистанционных мероприятий определяется путем выставления единого совокупного балла (вне зависимости от количества участников и уровня организации мероприятий) - 2 балла</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и</p>				

			фиксируется однократно за расчетный период.
3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся (воспитанников) и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3)	<p>Направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1); - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2); - организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3); - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни (И 3.3.4). 	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>3 балла за каждое мероприятие.</p>
Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования			

воспитателя			
<p>4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1)</p>	<p>- выступления на проблемных и обучающих семинарах, проведение мастер-классов, выступления на научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.);</p> <p>- публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных, зарегистрированных в установленном порядке (И 4.1.3).</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих о проведении соответствующей научно-методической работы</p> <p>Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>3 балла за каждое мероприятие.</p> <p>Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.
<p>4.2. Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2)</p>	<p>- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ОО (И 4.2.1);</p> <p>- наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2);</p> <p>- наличие</p>	<p>Наличие размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)</p>	<p>1 балл.</p> <p>2 балла.</p> <p>3 балла.</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>

	собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).						
4.3. Результативность презентации воспитателям собственной педагогической деятельности (П.4.3)	- участие в профессиональных конкурсах и т.д.***** (И 4.3.1); - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в профессиональных конкурсах (И 4.3.2). ***** учитываются мероприятия, проводимые муниципальными/государственными органами власти и (или) подведомственными им организациями (в т.ч. при их учредительстве).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			ОО	-	-	1м. – 1,5б. 2м. – 1б. 3м. – 0,5б.	-
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б.	0,5б.	1м. – 3б. 2м. – 2,5б. 3м. – 2б.	1 м - 2б. 2м- 1,5б. 3 м- 1б.
			муниципальный	2 б.	1б.	4б.	3б.
			региональный	3 б.	1,5б.	5б.	4б
			федеральный	5 б.	2,5б.	6б	5б.
			международный	7 б.	3,5б.	7б.	6б.
Количество баллов определяется: - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.							
4.4	Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества	- работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или её результате	Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ОО - 1 балл. Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень -5 баллов.			

мероприятий профессиональной направленности (П 4.4)	-участие в экспертной деятельности (И 4.5.1); -работа в составе жюри (И 4.5.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях	Уровень организации	
			Очная форма	
4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5)			уровень ОО	16.
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	2 б.
			муниципальный	3 б.
			региональный	4 б.
			федеральный	5 б.
			международный	7 б.
			Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.	

*ОО вправе самостоятельно определять продолжительность расчетного периода, продолжительность оценивания по отдельным критериям и показателям может различаться.

Приложение № 6
к примерному положению
об оплате труда в дошкольной
образовательной организации

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор	12 800

	заправочной станции	
--	---------------------	--

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 900
2 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 950
3 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 000
4 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	13 050

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1 квалификационны й уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	12 900

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник;	12 950

квалификационны й уровень	художник; специалист по работе с молодежью	
2 квалификационны й уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	13 000
3 квалификационны й уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	13 100
4 квалификационны й уровень	Механик	13 200

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1 квалификационны й уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт	13 100
2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри- должностная категория	13 200
3 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри- должностная категория	13 300
4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	13 400
5 квалификационны й уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13 500

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1 квалификационны й уровень	Начальник отдела кадров	13 300
2 квалификационны й уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	13 400
3 квалификационны й уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13 500

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемы й минимальный оклад
1 квалификационны й уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	13 800

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемы й минимальный оклад
1 квалификационны й уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	13 900
2 квалификационны й уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	13 950

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	13 900
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	13 950
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	14 000

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуем ый минимальный оклад
1 квалификационны й уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14 800
2 квалификационны й уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14 900

3 квалификационны й уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15 100
4 квалификационны й уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	15 200

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	14 100
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	14 300
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	14 500

12. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесённые к	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
-------------------------	---	--	---------------------------------

	квалификацион ным уровням		
1 квалификаци он-ный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной	15 100
2 квалификаци он-ный уровень	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	15 200
3 квалификаци он-ный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-	15 300

		экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в ВУЗе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения.	
4 квалификационный уровень	Профессор	Начальник управления, образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового).	15 400
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	15 500
6 квалификационный уровень	Декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения.	15 600

13. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	13 800

14. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре;	14 000
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога,	14 100

	врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая.	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	14 200
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	14 300
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	14 400

15. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	Главный библиотекарь; библиотекарь	14 000

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

№ п/п	Наименование должности	Оклад
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13800
2.	Ассистент (помощник) ¹⁰	12800
3.	Электрик	12800
4.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12900
5.	Контрактный управляющий	13400

¹⁰

Данная должность вводится для сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, при наличии показаний в заключении психолого-медико-педагогической комиссии