

## **Основные нормативные документы системы оплаты труда работников**

Система оплаты труда работников МКДОУ: д/с №16 комбинированного вида разработана в соответствии с положениями следующих нормативных правовых актов и вступает в силу с 1 сентября 2024 года:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Тульской области от 20.06.2024 N 290 "О внесении изменений и дополнений в Постановление правительства Тульской области от 23.05.2014 N 263 и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов правительства Тульской области";
- Постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 27.06.2014 № 1076 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Кимовский район, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 09.08.2024 № 959 О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 27.06.2014 № 1076 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Кимовский район, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 30.09.2024 № 1215 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 27.06.2014 № 1076 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Кимовский район, осуществляющих образовательную деятельность»

## **I. Основные положения системы оплаты труда работников**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников ДООУ разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения: детский сад №16 комбинированного вида, осуществляющих образовательную и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников ДООУ;

условия оплаты труда руководителя ДООУ, его заместителей;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

другие вопросы оплаты труда.».

Система оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами и включает в том числе:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с перечнем должностей работников (**Приложение № 1**);

- размеры повышающих коэффициентов за выслугу лет работникам , осуществляющих образовательную деятельность (**Приложение № 2**);

- условия оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений, их заместителей.

- выплаты компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) (Приложение № 3);

- выплаты стимулирующего характера (Приложение № 4);

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществлять в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными постановлением Правительства Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598;

- надбавки за специфику работы в дошкольном учреждении (Приложение № 5);

- критерии и показателей эффективности в зависимости от результатов и качества работы для стимулирования труда педагогических работников (Приложение № 6).

2. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической работы) (далее – ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в Организации, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являющимися обязательными для включения в трудовой договор».

3. Порядок и условия оплаты труда работников.

Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее — ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

а/ вступают в силу с.01.09.2024

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»</b>	9668,0
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго</b>	

<b>уровня»</b>	
1 квалификационный уровень – <i>младший воспитатель</i>	11283,0
2 квалификационный уровень	11849,0
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»</b>	
1 квалификационный уровень- <i>музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</i>	17498,0
2 квалификационный уровень	18370,0
3 квалификационный уровень - <i>воспитатель, педагог-психолог</i>	18893,0
4 квалификационный уровень – <i>учитель-логопед</i>	19242,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	20297,0
2 квалификационный уровень	21311,0
3 квалификационный уровень	21922,0

Должностные оклады, ставки работников ДОУ, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<b>Должности, отнесенные к ПКГ</b>	

<b>«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень - <i>делопроизводитель</i>	8064,0
2 квалификационный уровень	8441,0
<b><i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i></b>	
1 квалификационный уровень	11217,0
2 квалификационный уровень- <i>заведующий хозяйством</i>	11518,0
3 квалификационный уровень	11858,0
4 квалификационный уровень	12538,0
5 квалификационный уровень	13508,0
<b><i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</i></b>	
1 квалификационный уровень	14036,0
2 квалификационный уровень	14665,0
3 квалификационный уровень	15355,0
4 квалификационный уровень	16044,0
5 квалификационный уровень	16783,0
<b><i>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</i></b>	
1 квалификационный уровень	17364,0
2 квалификационный уровень	18496,0
3 квалификационный уровень	19375,0

5. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	25170,0
Начальник отдела	16783,0
Системный администратор, специалист по охране труда, <i>специалист по закупкам</i>	14036,0

6. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень- <i>сторож, дворник, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	7391,0
2 квалификационный уровень- <i>повар 3 разряда</i>	7639,0
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень- <i>повар 4,5 разряда</i>	10186,0
2 квалификационный уровень	10285,0
3 квалификационный уровень	11176,0
4 квалификационный уровень <i>медсестра по массажу</i>	21069,0

4 квалификационный уровень устанавливается по решению руководителя ДОУ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, привлекаемым к выполнению таких работ.

б/ вступают в силу с.01.10.2024

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»</b>	10 055,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень - <i>младший воспитатель</i>	11 735,00
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»</b>	
1 квалификационный уровень- <i>музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</i>	18 198,00
3 квалификационный уровень - <i>воспитатель, педагог-психолог</i>	19 649,00
4 квалификационный уровень - <i>учитель-логопед</i>	20 012,00

Должностные оклады, ставки работников ДОУ, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень - <i>делопроизводитель</i>	8 387,00

<b>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень- <b>хозяйством</b>	<b>заведующий</b>	11 979,00

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	25170,0
Начальник отдела	16783,0
Системный администратор, специалист по охране труда, <b>специалист по закупкам</b>	14 598,0

Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень- <b>сторож, дворник, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	7 687,00
2 квалификационный уровень- <b>повар 3 разряда</b>	7 945,00
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	



1 квалификационный уровень- <i>повар 4,5 разряда</i>	10 594,00
4 квалификационный уровень <i>медсестра по массажу</i>	21 912,00

7. В ДОУ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки, ведомственные знаки отличия;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам приведены в пунктах 15 - 20 настоящего Положения.

8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается конкретному работнику с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом ДОУ, согласованным с представительным органом работников ДОУ.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке - до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем ДОУ с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в ДОУ.

9. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается работникам ДОО согласно *приложению № 2а к настоящему Положению*.

10. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог – наставник», «педагог – методист», устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

11. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей ДОО, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания)- 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Руководителю ДОО повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем ДОО.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается в размере 0,10 на срок до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года.

Понятие молодой специалист устанавливается Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».

13. С учетом условий труда работникам ДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 3 настоящего Положения.

14. Работникам ДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 4 настоящего Положения.

15. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются приложениями №1, №2а, №2б, №2в к настоящему Положению»; порядок и условия осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска №2г.

16. Заместителям руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем ДОУ в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников ДОУ.

17. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю ДОУ устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности дошкольного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДОУ, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации».

18. В целях поощрения работников ДОУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

19. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ (за исключением руководителя), размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников дошкольного учреждения.

20. Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников ДОУ.

21. Решение об оказании работнику дошкольного учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ДОУ в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников дошкольного учреждения.

22. Медицинским работникам ДОУ устанавливается надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников в размере:

5 процентов должностного оклада от 1 года до 3 лет включительно;

20 процентов должностного оклада свыше 3 до 5 лет включительно;

30 процентов должностного оклада свыше 5 лет.

23. Все выплаты в отношении руководителей образовательных организаций определяются учредителем.

Заработная плата конкретного работника дошкольного образовательного учреждения в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и может быть, как выше, так и ниже целевого значения средней заработной платы, установленного Указом Президента РФ.

## **II. Порядок по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность**

### **1. Общие положения**

Настоящий Порядок по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, (далее соответственно – Порядок) подготовлен с целью выработки единых подходов к регулированию оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее – организаций) повышению мотивации и эффективности труда, рациональному использованию бюджетных средств.

Порядок разработан на основе законодательства Российской Федерации и Тульской области с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Единые рекомендации).

### **2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры и условия осуществления**

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам дошкольного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (за работу: с детьми из социально неблагополучных семей, работу по охране прав детства, по охране труда, организация кружковой деятельности, выполнение электронного мониторинга и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

- до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

- до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

- до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы

определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

Повышенная плата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты:

- за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, электрических приборов;

- организация и участие в ремонтных работах: групповых(игровых) комнат, спальных помещениях, детских туалетов и раздевальных комнат, кабинетах педагогов-специалистов, а также в других помещениях дошкольного учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются данным локальным нормативным актом дошкольного учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируется в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

### **3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления**

В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

#### ***- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке)***

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

#### ***- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);***

Премиальная выплата по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом следующих критериев:

успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы;

своевременности и полноты подготовки отчетности.

В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка осуществляется по всем работникам дошкольного учреждения.

#### ***- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной***



**ситуации;**

**- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;**

**- выплаты за качество выполняемых работ;**

Выплаты за качество выполненных работ устанавливается работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью дошкольного учреждения.

**- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб дошкольного учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОУ;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Размер премирования за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя организации с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента»

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования руководителя дошкольного учреждения.

**- Выплаты стимулирующего характера;**

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам дошкольных организаций устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в дошкольном учреждении в соответствии с приказом заведующего.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных им оценочных листов, ведомостей в следующем порядке:

- Заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, и иными педагогическими работникам, - по представлению заведующего дошкольным образовательных учреждения, а также, председателем профсоюзного комитета с целью мониторинга и оценки качества труда, осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогов.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения рекомендуется устанавливать по видам стимулирующих выплат и конкретным должностям работников.

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

#### **4. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления**

Работникам учреждений в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в случаях и согласно перечню предоставляемых документов, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Учитывая, что материальная помощь не зависит от индивидуальных результатов деятельности работника материальная помощь может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

*Приложение № 1  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

#### **Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей ДОУ**

воспитатель  
инструктор по физической культуре  
зам. зав. по ВиМР  
старший воспитатель  
младший воспитатель  
музыкальный руководитель  
педагог-психолог

учитель-логопед  
учитель-дефектолог

*Приложение № 2  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

**Повышающий коэффициент за выслугу лет работникам,  
осуществляющим образовательную деятельность**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ДОУ) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы свыше 0 до 2 лет включительно	0,02
Стаж работы свыше 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы свыше 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы свыше 10 до 20 лет включительно	0,15
Стаж работы более 20 лет включительно	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по

основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в ДОУ производится в порядке, предусмотренном приложением № 2а к настоящему Положению.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других ДОУ согласно приложению № 2б к настоящему Положению.

*Приложение №2а  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

### **Порядок**

#### **исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет**

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в ДОУ;

б) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

в) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет

учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в ДОУ соответствующей профилю работы в ДОУ или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

инструкторам по физкультуре,  
педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

музыкальным руководителям.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) в ДОУ, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должности младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам ДОУ время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных ДОУ) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам ДОУ засчитываются в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания, по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказ руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом ДОУ, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом ДОУ создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

*Приложение № 2б*  
*к Положению об условиях оплаты труда работников*  
*муниципального дошкольного образовательного*  
*учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,*  
*осуществляющих образовательную деятельность*

**Перечень**

**организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников образования (дополнительного профессионального образования) (педагогический стаж)**

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации	I. Учителя-логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, инструкторы по физической культуре, по иностранному языку, тьютор, педагоги дополнительного образования

**Примечание:**

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста, и инвалидов.

*Приложение № 2в  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

**Особенности  
оплаты труда педагогических работников**

**1. Порядок оплаты труда**

за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в ДОУ, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

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

- 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).



Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

## 2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников ДОУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в ДОУ, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда платы, установленной на территории Тульской области.

*Приложение № 2г  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

**Порядок и условия осуществления единовременной выплаты при  
предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам муниципальной образовательной организации, находящихся в ведении муниципального образования Кимовский район, принимается руководителем организации, не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2. Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) руководителям муниципальных образовательных

организаций, находящихся в ведении муниципального образования Кимовский район, принимается учредителем не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты, предоставляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4. Лицам, работающим по совместительству, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в Организацию.

6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области».

*Приложение № 2д  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

**Порядок исчисления стажа для установления надбавки к  
должностному окладу медицинским работникам муниципальных  
организаций муниципального образования Кимовский район,  
осуществляющих образовательную деятельность за  
продолжительность непрерывной работы на должностях  
медицинских и фармацевтических работников**

1. Медицинским работникам муниципальных организаций муниципального образования Кимовский район, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Организация) в стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за

продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в следующих должностях:

*Приложение № 3*  
*к Положению об условиях оплаты труда работников*  
*муниципального дошкольного образовательного*  
*учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,*  
*осуществляющих образовательную деятельность*

### Выплаты компенсационного характера

Виды доплат	Категория работников	Размер доплаты / повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке
<b><i>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий</i></b>		
1. Выплаты работникам за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время в период с 22 часов до 6 часов	Сторожа	50%
2. За работу в выходные и праздничные дни, в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации	Сторожа	Не менее чем, в двукратном размере
3. Сверхурочная работа, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Сотрудники	100%
<b><i>Выплаты работникам занятых, с вредными и</i></b>		

<b><i>(или) опасными условиями труда</i></b>		
1. Работа, связанная с мойкой посуды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Младший воспитатель	5 %
2. Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением  Стирка, сушка, глажение спецодежды с использованием моющих и дезинфицирующих средств,	Уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды,	5 %
3. Работа у горячих плит. Использование моющих дезинфицирующих средств	Повара	10%
4. Обслуживание канализационных колодцев и сетей	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	5%
5. Работа, связанная с персональным компьютером	Заведующий, Делопроизводитель, Зам.зав.по ВиМР	10%
<b><i>Выплаты за специфику работы</i></b>		
1. За работу с детьми с ОВЗ в компенсирующих группах: ЗПР и логопедическая	Заведующий, Зам.зав. по ВиМР, Воспитатели, Младшие воспитатели, Педагог-психолог, Учитель-логопед, Музыкальный руководитель, Медсестра по массажу, Тьютор, Учитель-дефектолог	10%
<b><i>Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работникам.</i></b>		
1. За работу с детьми из социально		

неблагополучных семей; за работу по охране прав детства	Педагогические работники	10%
2. За работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме.	Педагогические работники	10%
3. За работу по взаимодействию с учреждением социальной защиты, пенсионным фондом, центром занятости и другими социальными структурами	Делопроизводитель	25%
4. а) За работу по внедрению единой электронной очереди «Сетевой город», за выполнение функций оператора электронных мониторингов (муниципальные, региональные, всероссийские). б) За ведение работы с программными электронными продуктами через сеть интернет: «Барс», «Бус», «Энергоэффективность», «Навигатор-71- Современные дети», «Центр занятости России, «СЗВД-ТД», «Росприроднадзор», «Работа в России», «ССТУ», «Меркурий», «Честный знак», «Дело Web», «1 С», «Vizor 71», на портале «Работа России» и ведение воинского учёта и т.п. в) За работу по ведению, оформлению и пополнению сайта ДОУ «Сайт Госвеб 71 г) За ведение табеля посещаемости дошкольников в электронном виде д) Оформление ежедневного меню на сайте ДОУ	Делопроизводитель Зам. зав. по ВиМР Педагогические работники Заведующий хозяйством	20%  10%  10%  10%  10%
5. За выполнение функций работы	Делопроизводитель	50%

отдела кадров		
6. За работу по социальному партнерству	Педагогические работники Сотрудники	10%
7. За выполнение функций уполномоченного по охране труда.	Сотрудники	10%
8. За участие в работе методических объединений	Педагогические работники	10%
9. Реализация проекта Министерства образования Тульской области программы дополнительного образования «Современные дети», за выполнение функций с программными электронными продуктами через сеть интернет: «Навигатор-71- программа Современные дети».	Зам. зав. по ВиМР	10%

*Приложение № 4*  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность

### Выплаты стимулирующего характера

Виды доплат	Категория работников	Размер доплаты / повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке
<b>Премии по итогам работы</b>		
Премии устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения по итогам определенного периода (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) за успешное и добросовестное исполнение работникам своих должностных обязанностей в соответствующем	Сотрудники	100%

периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности		
<b><i>Выплаты за качество выполняемой работы</i></b>		
1. Обеспечение выполнения требований: СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, энергосбережения в соответствии с Федеральным законом от 23.11. 2009г № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности, обеспечение выполнения требований: ОТ, ТБ, правил ВТР; Обеспечение сохранности имущества ДОУ	Заведующий хозяйством Сотрудники	30%
2.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, своевременное устранение поломок в оборудовании, системах жизнеобеспечения детского сада	Заведующий хозяйством Сотрудники	по уровню качества: максимальный 50%, высокий 30%, средний 20%
3. Качество учета рабочего времени сотрудников детского сада	Делопроизводитель Заведующий хозяйством, Зам.зав. по ВиМР	20%
4.Разработка: педагогических проектов; программ ООП и АОП, внесение в них изменений; рабочих программ воспитательной направленности, внесение в них изменений; индивидуальных программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов; ИПРА (индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида) с детьми-инвалидами; разработка образовательных маршрутов для успешного обучения и индивидуальной работы)	Зам. зав. по ВиМР Педагогические работники	по уровню качества: максимальный 20%, высокий 10%, средний 5%
5. За дополнительное образование детей в рамках образовательной программы в «Современные дети» (кружковая	Педагогические работники	10%



работа)		
6. Высокий уровень организации и контроля (электронного мониторинга на начало года и конец учебного года развития детей: личная диагностическая карта, групповая диагностическая карта, сводный отчет по компонентам, сводный отчет по всем показателям)	Зам.зав. по ВиМР Педагогические работники	по уровню качества: максимальный 30%, высокий 20%, средний 10%
7. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении (педсовета и т.д.)	Зам.зав. по ВиМР Педагогические работники	10%
8. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников детского сада	Зам. зав. по ВиМР Педагогические работники	20%
1. Качественная организация работы педагогов-наставников, оказывающих помощь молодым специалистам в образовательной и воспитательной деятельности, систематический контроль посещения занятий (НОД), режимных моментов, просмотр воспитательной работы в течение дня	Педагогические работники	10%
10. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения на муниципальном, региональном и всероссийском уровне: акции, мастер-классы, дни открытых дверей, участие в электронном мониторинге (НОКО, мониторинг качества дошкольного образования, мониторинг ИПК и ППРО, мониторинг ФИРО и т.д. ), участие в прохождении обучающих программ	Сотрудники Педагогические работники	по уровню: по уровню ДОУ 10%, муниципальном 20%, региональном 30%, всероссийском 50%
11. За участие в создании образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, демонстрационных стендов, настольной перекидной системы: регулярность обновления экспозиций, новизна, актуальность)	Зам.зав. по ВиМР Ответственные за кабинеты	по уровню качества: максимальный 20%, высокий 10%, средний 5%
12. За снижение заболеваемости, сохранение контингента воспитанников	Педагогические работники, Мл. воспитатели,	по уровню качества: максимальный

	Медсестра по массажу	40%, высокий 20%, средний 10%
13. За эффективность работы по распространению педагогического опыта (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы в форме открытых занятий, публикаций; рост числа педагогических работников с наличием квалификационной категории и т.д.)	Зам. зав. по ВиМР, педагогические работники	20%
14. За эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (наличие учета, наставничество и иная помощь)	Зам. зав. по ВиМР	20%
15. Использование в образовательной работе инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных (разработка электронно-образовательных ресурсов, презентаций, учебных фильмов, и их использование в учебном процессе.	Педагогические работники	по уровню качества: максимальный 30%, высокий 20%, средний 10%
16. Высокий уровень проведения развлечений, каникулярного отдыха воспитанников	Педагогические работники	20%
17. Высокий уровень исполнительского искусства при проведении праздников и развлечений в дошкольном учреждении, посвященные различным праздничным датам: за роль ведущего (обладающий высокой культурой, вести утренник эмоционально, весело, знать детей и их особенности, уметь свободно и непринужденно держаться, хорошо знать праздничную программу и весь ход праздника); за выполнение роли сказочного персонажа (держаться непринужденно, говорить литературным языком; быть находчивым).	Педагогические работники Сотрудники	по уровню качества: максимальный 30%, высокий 20%, средний 10%
18. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности		по уровню качества:

дошкольного учреждения (учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и дидактических разработок, и материалов)	Педагогические работники	максимальный 20%, высокий 10%, средний 5%
19. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. Проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы.	Педагогические работники	по уровню качества: максимальный 20%, высокий 10%, средний 5%
20. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (работа с сотрудниками детского сада, проведение тренингов, семинаров, круглых столов и т.д.)	Педагогические работники Сотрудники	по уровню качества: высокий 10%, средний 5%
21. Качество освоения воспитанниками ООП и АОП дошкольного образования	Педагогические работники	по уровню качества: максимальный 20%, высокий 10%, средний 5%
22. За качественную работу: в аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности; в комиссии по выплатам стимулирующего характера; в комиссии по участию составления отчета по самообследованию дошкольного учреждения; в комиссии по участию составления публичного отчета дошкольного учреждения в комиссии по участию составления программы развития дошкольного учреждения и т. д.	Зам. зав. по ВиМР Педагогические работники	10%
23. За участие в добровольных народных дружинах	Сотрудники Педагогические работники	20%
24. Соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к	Делопроизводитель, Зам.зав. по ВиМР	10%

выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	Педагогические работники	
25. Соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг	Сотрудники	10%
26. Качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью дошкольного учреждения	Сотрудники	10%
27. Своевременное и качественное оформление информационного материала (-фото, видео) для размещения на официальной странице социальной группы (Госпабликах) «ВКонтакте» для ознакомления с деятельностью дошкольного учреждения	Педагогические работники Сотрудники	15%
<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i></b>		
1. Оформление договоров сотрудничества и помощи с предприятиями и предпринимателями	Делопроизводитель, Заведующий хозяйством	30%
2. Участие в разработке коллективных программ, комплексных системных проектов, направленных на оздоровление воспитанников. Организация новых форм оздоровления детей (лечебная гимнастика, точечный массаж, дыхательная гимнастика и т.д.).	Педагогические работники, Медсестра по массажу	по уровню качества: максимальный 20%, высокий 10%, средний 5%
3. Выплаты молодым специалистам	Педагогические работники	10%
4. За высокий уровень выполнения годового плана	Зам. зав. по ВиМР, педагогические работники	10%
5. За активное участие в конкурсах, смотрах, выставках на уровне дошкольного учреждения, региональном и всероссийском уровнях	Педагогические работники Сотрудники	по уровням: всероссийский 50%, региональный 30%, муниципальный 20%, дошкольное учреждение 10%

<p>6. Участие в общественной жизни ДОУ: субботники, благоустройство и озеленение территории; летне-оздоровительная компания, подготовка к новому учебному году; оформление групп и уголков к государственным праздничным мероприятиям (Окна Победы, День Независимости России, День Флага, День Конституции, Новый год, 8 Марта и т.п.)</p>	<p>Педагогические работники Сотрудники</p>	<p>по уровню качества: максимальный 30%, высокий 20%, средний 10%</p>
<p>7. Подготовка и участие детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах на уровне дошкольного учреждения, региональном, всероссийском уровнях</p>	<p>Педагогические работники</p>	<p>по уровням: всероссийский 50%, региональный 30%, муниципальный 20%, дошкольное учреждение 10%</p>
<p>8. Бесперебойная работа детского сада, связанная со своевременным заключением договоров с поставщиками</p>	<p>Заведующий хозяйством</p>	<p>50%</p>
<p>9. За руководство городским методическим объединением</p>	<p>Зам.зав. по ВиМР, Педагогические работники</p>	<p>20%</p>
<p>10. За изготовление декораций и пошив костюмов к праздникам, развлечениям и привлечение к изготовлению родителей (законных представителей)</p>	<p>Педагогические работники Сотрудники</p>	<p>по уровню сложности: максимальный 30%, высокий 20%, средний 10%</p>
<p>11. Непосредственное участие в реализации национальных проектов</p>	<p>Зам.зав. по ВиМР, Педагогические работники</p>	<p>20%</p>
<p>12. Личный вклад в повышение качества образования (выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, методических объединениях и т.д.)</p>	<p>Педагогические работники Сотрудники</p>	<p>по уровню сложности: максимальный 50%, высокий 30%, средний 20%</p>
<p>13. Участие в просветительской работе: по безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Педагогические работники</p>	<p>по уровню сложности:</p>

(водоемы, правила дорожного движения, террористическая безопасность) информационной (защита воспитанников от неразумного использования компьютера, использование безопасных сайтов) принятие активного участия в избирательных кампаниях государственного уровня родителей (законных представителей) патриотическое воспитание (Кимовск, Тула, День Победы, и др.)		максимальный 50%, высокий 30%, средний 20%
14. Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	Педагогические работники	10%
15. Качественное ведение документации (планы воспитательно-образовательной работы, рабочая программа) своевременное предоставление материалов	Педагогические работники	по уровню сложности: максимальный 25%, высокий 15%, средний 5%

#### **Условия снижения и прекращения выплат**

Работникам ДООУ размер персонального коэффициента, компенсационных выплат к должностному окладу, ставке снижается в случаях:

- нарушения Устава ДООУ;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностной инструкции;
- нарушения коллективного трудового договора;
- нарушения прав и свобод воспитанников, работников и родителей (законных представителей) воспитанников ДООУ;
- нарушений и упущений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах и т.д.;
- невыполнения или ненадлежащего исполнения приказов и распоряжений;
- обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

*муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

**Состав комиссии  
по установлению выплат стимулирующего характера**

Состав комиссии:

Сухова Елена Николаевна, зам. зав. по ВиМР - председатель комиссии;  
Шмырева Елена Владимировна, председатель первичной профсоюзной  
организации - член комиссии;  
Ахметшина Анастасия Николаевна, воспитатель - член комиссии;  
Мешкова Елена Николаевна, педагог-психолог – член комиссии;  
Нефедова Ольга Анатольевна, воспитатель – член комиссии.

*Приложение № 5  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

**Размеры надбавок за специфику работы в ДОУ**

1. Дошкольные образовательные организации
---

1.1	Дошкольные образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в ДОУ	15
1.2	Дошкольные образовательные организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы	Руководитель организации <sup>1</sup> , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в ДОУ	10
1.3	Дошкольные образовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в ДОУ	10



<sup>1</sup> - размер надбавки за специфику работы в ДОУ, руководителю устанавливается независимо от количества групп, отделений.

*Приложение № 6  
к Положению об условиях оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения: детский сад №16 комбинированного вида,  
осуществляющих образовательную деятельность*

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогов ДОУ**

*Показатель эффективности деятельности педагогических работников  
ДОУ оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим  
критериям: педагогические работники*

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Шкала в баллах</b>	<b>Самооценка претендента (в баллах) Дата</b>	<b>Оценка экспертной комиссии</b>
1.	Реализация нормативно-правового и документационного обеспечения	1.1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов дошкольного образования. 1.2. Культура делопроизводства: своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и т.п.): 1.3. Выполнение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей, соблюдение правил СанПиН при организации воспитательно-образовательного процесса	<b>От 0 до 2</b>  <b>От 0 до 2</b>  <b>От 0 до 2</b>		
2.	Соответствие содержания образовательного	2.1. Объем педагогических знаний соответствующий и (или) превышающий ФГОС	<b>От 0 до 2</b>		

	о процессах целям дошкольного образования	<p>дошкольного образования.</p> <p>2.2. Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационных технологий (новые формы проведения развлечений, праздников, досугов, интегрированные занятия, использование в работе интерактивной доски, мультимедийного оборудования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- используются в системе</li> <li>- используются эпизодически</li> <li>- представление материалов из опыта работы на сайте ДОО</li> <li>- наличие сайта, созданного самостоятельно.</li> </ul> <p>2.3. Соответствие содержания образовательной деятельности требованиям ФГОС (занятия высокого качества, организация прогулки (5 частей), режимных моментов, применение наглядного материала и т.д.)</p> <p>2.4. Качество работы с детьми по коррекции в развитии (уровень подготовки проведения занятий, индивидуальная работа с детьми).</p> <p>2.5. Соблюдение требований по физической нагрузке детей с учетом индивидуальных физиологических особенностей детей.</p>	<p><b>От 0 до 13</b></p> <p>3</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>5</p> <p><b>От 0 до 2</b></p> <p><b>От 1 до 3</b></p> <p><b>От 1 до 3</b></p>		
3.	Использование здоровье сберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	<p>3.1. Посещаемость детей группы за отчетный период</p> <p>80-100%</p> <p>60- 80%</p> <p>3.2. Наличие положительной динамики по снижению заболеваемости среди детей</p>	<p><b>От 1 до 8</b></p> <p>5</p> <p>3</p> <p><b>От 1 до 3</b></p>		

		<p>группы</p> <p>3.3. Использование здоровые сберегающих технологий (физкультминутки, пальчиковые игры, пальчиковая гимнастика, и т.д.), различные виды закаливания.</p> <p>3.4. Организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и развлечения)</p> <p>3.5. Эффективная работа по обеспечению выполнения СанПиН: - соблюдение санэпидрежима, образцовое содержание групповых комнат, кабинетов и других помещений - санитарное состояние прогулочных участков - результативность воспитательной работы с детьми по формированию культурно-гигиенических навыков - выполнение режима питания, отсутствие отходов.</p> <p>3.6. Отсутствие случаев травматизма, выполнение норм ТО и ИБ в ходе образовательного процесса</p> <p>3.7. Совершенствование форм содержание отдыха и оздоровления детей в летний период</p>	<p><b>От 1 до 3</b></p> <p><b>От 1 до 3</b></p> <p><b>От 0 до 8</b></p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>Отсутствие случаев 2 Наличие случаев - 5</p> <p><b>От 0 до 3</b></p>		
4.	Создание и постоянное обновление современной, эстетически привлекательной	4.1. Особый подход к созданию предметно-развивающей безопасной среды, проектно- ориентированной среды в группах, приемных, на прогулочных площадках и	<b>От 0 до 4</b>		

	предметно-развивающей среды (оформление группы, приемной, участков)	территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами и различными видами деятельности. Сочетание привычных и неординарных элементов организации среды. 4.2. Соответствие развивающей среды программным требованиям	<b>От 0 до 4</b>		
5.	Результативность образовательного процесса	5.1. Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме. Уровень освоения воспитанниками группы программы дошкольного образования 5.2. Ведение портфолио педагога 5.3. Достижения воспитанников (наличие участия, призовых мест в конкурсах, выставках, фестивалях и т. д.): - всероссийский уровень (за каждое) - региональный уровень (за каждое) - муниципальный уровень (за каждое) - уровень ДОУ (за каждое)	<b>От 0 до 3</b>  <b>От 0 до 3</b>  <b>От 0 - 11</b>  5 3 2 1		
6.	Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности	6.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: - всероссийский уровень. - региональный уровень - муниципальный уровень - уровень ДОУ 6.2. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах и т.д. (выступления), проведение открытых занятий, мастер-классов и др.:	<b>От 0 до 26</b>  9-10 6-8 3-5 1-3 <b>От 0 -19</b>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- всероссийский уровень.</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- муниципальный уровень</li> <li>- уровень ДОО</li> </ul> <p>6.3. Наличие собственных публикаций в СМИ (за каждое).</p> <p>6.4. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОО (создание методических разработок, рекомендаций, разработка образовательных программ и проектов, методических материалов, изготовление дидактических материалов и т.д.).</p> <p>6.5. Исполнительская дисциплина.</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p><b>От 0 до 3</b></p> <p><b>От 0 до 2</b></p> <p><b>От 0 до 3</b></p>		
7.	Взаимодействие с семьями воспитанников и Социумом	<p>7.1. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей.</p> <p>7.2. Взаимодействие с социумом.</p> <p>7.3. Признание высокого профессионализма педагога (наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и сотрудников, наличие публикаций в СМИ, грамоты, благодарности).</p>	<p><b>От 0 до 3</b></p> <p><b>От 0 до 3</b></p> <p><b>От 0 до 3</b></p>		

**Порядок  
отнесения образовательных организаций к группам по оплате  
труда руководителей и объемные показатели деятельности  
муниципальных организаций муниципального образования Кимовский  
район, осуществляющих образовательную деятельность**

1. Отнесение ДООУ, к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы ДООУ.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в ДООУ, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей ДООУ контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям - по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы № 1 объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

4. За всеми типами ДООУ, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. К объемным показателям деятельности ДООУ относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников ДООУ, количество обучающихся, сменность работы образовательной ДООУ, и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству ДООУ.

6. Объем деятельности каждого ДОУ при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
	Количество работников в Организации	- За каждого работника,	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
		первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1
	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
	Наличие статуса базовой, ресурсной ДОУ, стажировочной площадки, пилотного ДОУ	За каждый вид	10
	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15



	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
1	Наличие собственных котельной, очистных .	За каждый вид	20
2	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
3	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10

4	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
5	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
6	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
7	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
8	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
9	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5

10	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
11	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
12	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

7. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/ п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200