

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МДОУ «Детский сад №8»
Протокол № 2 от «02» 03 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МДОУ «Детский сад №8»
Л.Е.Карачарова
Протокол № 4 от «02» 03 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
приказом № 02 от «02» 03 2023г.
Заведующий
МДОУ «Детский сад №8»
И.М.Абраменко



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №8»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение включает в себя описание существующего в МДОУ «Детский сад №8» (далее – ДОУ) порядка расчета и оплаты заработной платы, а также системы поощрения и материального стимулирования ее работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Бюджетным кодексом Российской Федерации,
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 99 (с последующими изменениями),
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»,
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р,
- Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96),
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных

учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями),

— письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»,

— письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2020 г. № ВБ-1011/08);

— Постановлением правительства Белгородской области «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» от 26 декабря 2022 г. N 814-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134-ПП

— Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;

— Методическими рекомендациями, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;

— Постановлением администрации Ракитянского района «Об установлении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений» от 28.05.2014г. №45.

— Постановлением администрации Ракитянского района «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» от 28.11.2019 г. №172, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение обеспечивает:

—повышение уровня реального содержания заработной платы работников ДОУ, в том числе, посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Для индексации используется индекс по данным Росстата (ст.134 ТК РФ);

— выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере;

—установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

—права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.4. Положение применяется при определении заработной платы всех категорий работников: педагогического и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Заработная плата работников ДОУ формируется с использованием нормативных документов и с

учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работникам ДООУ с учетом уровня образования, квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности дошкольного учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.6. Настоящее Положение способствует привлечению высококвалифицированных педагогических работников в ДООУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.7. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДООУ на основе применения должностных окладов работников, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.8. Настоящее Положение используют следующие основные понятия и определения:

- *система оплаты труда работников ДООУ* — совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов к окладам, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- *минимальный размер оплаты труда* - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- *заработная плата работника ДООУ* представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- *базовые оклады работников ДООУ* в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- *выплаты компенсационного характера* - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ДООУ, за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы;

- *стимулирующие и иные выплаты*, предусматриваемые системами оплаты труда работников дошкольного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.8. Размер, порядок, условия оплаты труда работников ДООУ устанавливаются трудовым договором. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

1.9. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ ДООУ. Заработная плата работников ДООУ устанавливается работодателем.

1.10 Базовая часть ФОТ для педагогических работников учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики дошкольного учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности.

1.11. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работ работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.12. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц, в день, установленный Коллективным договором МДОО «Детский сад №8», Правилами внутреннего трудового распорядка, на основании табеля учета рабочего времени. За первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 12-го числа месяца, следующего за отработанным, окончательный расчёт за отработанный месяц. НДФЛ удерживается на дату выплаты дохода (п. 3 ст. 226 НК РФ), налог снимается 2 раза.

1.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

1.15. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

1.16. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается. Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

1.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

1.19. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

1.20. Оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.21. При прекращении действия трудового договора окончательный расчёт по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчёте.

1.22. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

1.23. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи ДОО документов, удостоверяющих смерть работника.

1.24. За задержку выплаты заработной платы работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.25. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив заведующего в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

1.26. Настоящее Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.27. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств финансового обеспечения выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.28. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Белгородской области на соответствующий год между правительством Белгородской области, Белгородским объединением профсоюзов.

1.29. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.30. Система оплаты труда в ДОУ регулируется Коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Ракитянского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

1.31. На систему оплаты труда по данному Положению переведены все работники, работающие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №8», финансируемый из муниципального и федерального бюджета.

2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников созданной в учреждении комиссией, к компетенции которой относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Комиссия создается приказом заведующего МДОУ «Детский сад №8», в состав комиссии входит 3 человек.

2.3. Члены комиссии избираются путем голосования при большинстве голосов за кандидатуру: из представителей работников ДОУ от разных категорий (педагогического и прочего персонала) – на Общем собрании работников.

2.4. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзного комитета ДОУ.

2.5. Заведующий учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на ее заседаниях с правом решающего голоса.

2.6. Из числа членов комиссии простым большинством голосов путем открытого голосования избирается председатель и секретарь. Работу комиссии возглавляет председатель.

2.7. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведет заседания.

2.8. Члены комиссии:

- ✓ рассматривают материалы по самоанализу (самооценке) деятельности работников;

- ✓ в пределах своей компетенции запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника;
- ✓ обеспечивают объективность принимаемых решений;
- ✓ оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель комиссии.

2.9. Комиссия рассматривает и анализирует результаты работы работников на основании справок по контролю, журнала контроля санитарного состояния, карт оперативного контроля.

2.10. Заседания комиссии проводятся за 1 полугодие в сроки до 30 декабря и за 2 полугодие до 31 августа.

2.11. Заседания комиссии оформляются протоколом. В протоколе фиксируется:

- ✓ дата проведения заседания;
- ✓ список присутствующих лиц;
- ✓ повестка дня;
- ✓ ход обсуждения вопросов;
- ✓ предложения, вопросы, рекомендации и замечания членов комиссии;
- ✓ решение комиссии.

2.12. Сумма стимулирующих выплат и количество набранных баллов оформляются приложением к протоколу заседания комиссии. Протоколы подписываются председателем и секретарём комиссии, нумеруются, прошнуровываются, скрепляется подписью заведующего и печатью ДОУ.

2.13. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года. Протоколы хранятся 3 года.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам

3.1. За 2 недели до начала заседания комиссии работники обязаны сдать на рассмотрение листы согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда (далее – листы согласования) и материалы Портфолио - только педагогические работники в Комиссию.

3.2. В день заседания члены и председатель комиссии выслушивают мнение каждого работника о результатах проведения самооценки по показателям эффективности деятельности.

3.3. В случае отсутствия работника в период заседания, комиссия вправе самостоятельно произвести оценку результативности труда по показателям эффективности деятельности. Если работник не предоставил к моменту заседания комиссии лист согласования и материалы Портфолио, комиссия не производит распределение стимулирующих выплат работнику.

3.6. В течение пяти рабочих дней с момента заседания комиссии заведующий ДОУ издает проект приказа о распределении стимулирующих выплат и передает его на согласование профсоюзному комитету.

3.7. После выдачи мотивированного мнения профсоюзного комитета, заведующий знакомит каждого работника учреждения с приказом, в котором работник ставит подпись.

3.8. После издания приказа о распределении стимулирующих выплат председатель профсоюзного комитета готовит проект дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении заработной платы работников, которое впоследствии заключает заведующий ДОУ с каждым работником и вкладывает в личное дело работника.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник в течение пяти рабочих дней с момента заседания комиссии вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями к председателю комиссии.

3.10. Экспертная комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти

рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДООУ.

3.11. Комиссия в случае установления в ходе проверки факта нарушения норм «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. В случае установления заведующим учреждения существенных нарушений при подведении итогов деятельности каждого работника, представленные результаты возвращаются комиссии для исправления и доработки.

3.13. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного работника, производится в следующем порядке:

а) определяется объем (размер) средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ (в рублях);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период по показателям эффективности деятельности для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговая оценочная ведомость, отражающая суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период. Полученный размер стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы выплачивается ежемесячно в соответствии с данным Положением.

3.14. Стимулирующие выплаты работнику не начисляются в случае:

- привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности (приказ заведующего);

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;

- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушения педагогической этики (приказ заведующего);

- наличия обоснованных жалоб родителей на качество организации образовательной деятельности с детьми и на качество исполнения должностных обязанностей работниками;

- неоднократные неисправленные нарушения в ходе проведения контроля в учреждении и в ходе проверок контролирующими организациями.

4. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ общ} = \text{ФОТ пп} + \text{ФОТ пр. пер.},$$

где:

ФОТпп - фонд оплаты педагогического персонала;

ФОТпр. пер. - фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года N 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях" из расчета на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Формула для расчета:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

K - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на переходный период для отдельных малокомплектных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента - 1);

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с данной Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный».

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОТ_{доо}) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пр.пер}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_{\text{ц}} + \text{ФОТ}_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_б - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ_{ст} - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТ_ц - централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 15 процентов от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета ФОТ_{отп}).

В дошкольной образовательной организации сформируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ_{отп} - фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу,

поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение ш определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

5. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

5.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал МДОУ «Детский сад №8» самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в ДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на областном уровне).

5.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТпед.пер.} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТпед. Пер.} \times \text{Дс}, \text{ где}$$

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

Рекомендуемый диапазон Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТг} = \text{ФОТпп} \times \text{Дг}, \text{ где}$$

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

6. Расчет оплаты труда педагогических работников

6.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (Приложение № 3) с применением гарантированных выплат (Приложения №4, №5) и стимулирующих выплат (Приложения № 1, № 2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{К2})) + \text{С},$$

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению N 3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по численному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

6.2. Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования Ракитянского района в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

6.3. Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиНом рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

6.4. В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

К2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5).

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$Зп.пед = (О \text{ баз.пед.} \times К \text{ попр. на контингент} \times (1 + К1 + К2)) + С,$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно приложению N 3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$К = \frac{\text{численность контингента по численному составу в целом по дошкольной образовательной организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

6.5. Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования Ракитянского района в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

К2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5);

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложения N 1, N 2).

6.6. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором и с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда разработанным в МДОУ «Детский сад №8».

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда ДОУ.

С учетом доукомплектования ДОУ в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

7. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

7.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении N 3.

$$\text{Зп пр} = (\text{О баз.пр.} \times (1 + \text{K2})) + \text{С}, \text{ где}$$

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

С - стимулирующие надбавки (приложения N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

7.2. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

7.2.1. Оплата труда заведующего дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки:

$$\text{Зп завед.} = (\text{средняя Зп базовая воспит.} \times (1 + \text{K} + \text{A})) + \text{Сн}, \text{ где}$$

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

K - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2;

A - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

По окончании срока действия установленных квалификационных категорий, после аттестации руководителей:

A - доплата руководителю при соответствии занимаемой должности без учета рекомендаций - 0,15;

Сн - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

Зарплата заведующего устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

8. Общие положения Методики

8.1. Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в ДОО производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены доплаты за работу в сельской местности - для педагогических и медицинских работников) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю 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)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

8.2. Для вновь принятых работников стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду

стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

9. Порядок оплаты труда медицинских работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

9.1. Настоящий Порядок применяется для расчета заработной платы медицинским работникам, работающим в ДОУ, дошкольных группах, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - врачи и медицинские работники).

Оплата труда медицинских работников в ДОУ, дошкольных группах, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Месячная заработная плата медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда медицинских работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, компенсационных выплат, доплат и стимулирующих выплат регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размеры базовых должностных окладов медицинским работникам устанавливаются в соответствии с приложением N 3.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику врачей и медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении.

9.3. Медицинским работникам ДОУ устанавливаются гарантированные надбавки от базового должностного оклада (Приложение №6).

В случаях, когда медицинским работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

9.4. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда: предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим советом организации или другим управляющим органом организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

9.5. Стимулирующие выплаты медицинским работникам ДОУ устанавливаются по критериям оценки результативности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда медицинских работников ДОО осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации, в размере до 180 процентов от суммы базовых должностных окладов по категории медицинских работников образовательных организаций.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и (или) коллективными договорами, согласованным в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам ДОО устанавливаются на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников, утвержденных в локальном акте образовательной организации в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда (Положение о распределении стимулирующей части).

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты, за периоды сентябрь-декабрь, январь-август.

10.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

10.4. Для распределения стимулирующей части ФОТ в учреждении создается комиссия в количестве трех человек, действующая в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ. Заседания комиссии оформляются протоколом. По результатам заседания комиссии издается приказ руководителя об утверждении стимулирующих выплат, с которыми работники знакомятся под роспись.

10.5. За особые заслуги педагогов, способствующие развитию учреждения, руководитель имеет право установить баллы в критерии 2.10., «Педагогический персонал» 1 квалификационная группа.

11. Порядок выплаты заработной платы работникам МДОУ «Детский сад №8»

11.1. Заработная плата работников МДОУ состоит:

11.1.1. Педагогических работников: базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 1 квалификационной группы «Педагогический персонал» (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) – Приложение №2.

11.1.2. Учебно-вспомогательного персонала: базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 2 квалификационной группы «Учебно-вспомогательный персонал» (старшая медсестра, медсестра, младший воспитатель, делопроизводитель) – Приложение №2.

11.1.3. Обслуживающий персонал: базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 3 квалификационной группы «Обслуживающий персонал» (подсобный рабочий, дворник, рабочий по ремонту, кастелянша, повар, кладовщик, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, сторож, делопроизводитель) – Приложение №2.

11.1.4. Административно-управленческий персонал (завхоз): базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 4 квалификационной группы «Административно-управленческий персонал» (завхоз) – Приложение №2.

11.2. Работники знакомятся с критериями по своей должности под роспись, баллы по критериям выставляются работниками самостоятельно в соответствии с результатами деятельности.

11.3. Тарификация работников учреждения производится два раза в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, утвержденных руководителем ДООУ и подписанных начальником экономического отдела управления образования администрации Ракитянского района. Возможна дополнительная тарификация работников учреждения в связи со штатными изменениями.

12. Характеристика показателей эффективности деятельности и оценки труда работников МДОУ «Детский сад №8», реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат

12.1. При построении системы оценки результатов труда работников ДООУ для установления стимулирующих выплат определены показатели эффективности деятельности и оценки труда работников.

12.2. Показатели эффективности представляют собой результат работы, измеряемый высоким качеством выполнения должностных обязанностей, профессионализмом, устойчивостью показателей в работе, количеством услуг, произведенной в единицу рабочего времени (час, смену, месяц); определяется напряженностью и плодотворностью труда работника, его способностями выполнять работу сверх установленных обязанностей.

12.3. При установлении стимулирующих выплат учитываются отношение работника к выполняемой работе, инициатива, творчество, научная организации труда, сотрудничество, надежность, сообразительность.

12.4. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников подразделяются на следующие квалификационные группы должностей работников: - первая квалификационная группа «Педагогический персонал» - вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал» - третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал» - четвертая квалификационная группа «Административно-управленческий персонал».

12.5. Среди показателей эффективности деятельности и оценки труда работников выделяют общие показатели и специфические показатели. Общие показатели определяют особенности труда работников, относящиеся к той или иной квалификационной группе. Специфические показатели – это показатели труда работника, предусматривающие особенности выполняемой работы по той или иной должности.

12.6. Сокращенные обозначения, применяемые в показателях эффективности деятельности и оценки труда работников:

ДООУ – дошкольное образовательное учреждение,
ФГОС - федеральный государственный стандарт,
ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,
АПО - актуальный педагогический опыт,
ГКП - группа кратковременного пребывания,
ПМПк- психолого-медико-педагогический консилиум,
ТПМПК- территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия,
ОТ и ТБ- охрана труда и техника безопасности,
ОБЖ - основы безопасности жизнедеятельности,

ЭК – комиссия по распределению стимулирующих выплат,
ЭОР- электронный образовательный ресурс.
КЦ- Консультационный центр,
РППС- развивающая предметно- пространственная среда

13. Материальная помощь

13.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая работникам ДООУ в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

13.2. Материальная помощь выплачивается работникам ДООУ из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) с целью материальной поддержки и социальной защищенности в следующих случаях:

- длительная болезнь сотрудника;
- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.);
- смерть близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
- рождение ребенка;
- вступление работника в брак;
- уход на пенсию по возрасту;
- частичная оплата льготной санаторной путевки;
- для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи;
- при необходимости повышения образовательного уровня;
- поощрительные выплаты по результатам труда.

13.3. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего детским садом и по ходатайству профкома в пределах экономии фонда оплаты труда МДООУ на текущий год.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДООУ, согласовывается с профкомом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

12.2. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются Общим собранием коллектива и утверждаются руководителем учреждения. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

12.4. Положение вступает в силу с 02.03.2023г.

12.5.Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение №1

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и заведующие	За звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского), «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»	3000 руб.
		За отраслевые награды «Отличник просвещения», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,	500 руб.
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в поселках городского типа, городских поселениях (специалистам)	25%

Приложение №2

1 квалификационная группа «Педагогический персонал» (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования)

№	Показатели	Должность	Баллы
1. Общие показатели			
1.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов - периодически идет изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала
1.2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов - качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации; 2 балла - частичное выполнение мероприятий годового плана ДОО; 0 баллов - не выполнение мероприятий годового плана, не качественное ведение установленной документации
1.3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - соблюдение; 1 балл - частичное соблюдение; 0 баллов - не соблюдение организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.
1.4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - при отсутствии случаев травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксирован (Справка заведующего)
1.5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов - 80% результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов (Справка заведующего)
1.6.	Руководство районным методическим объединением	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла
1.7.	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Федеральный уровень - 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балла
1.8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень ; 4 балла – муниципальный уровень ; 2 балла - на уровне ДОУ (в течение 3 лет с даты обобщения).
1.9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОУ публичное выступление (мастер -класс, конференция)

			и др.)
1.10	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Участие в разработке и реализации проектов региональных - 5 баллов муниципальных – 4 балла на уровне ДОО – 3 балла
1.11.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования: «Зимняя фантазия», «Лучшая кормушка», «Дошкольник года», «Мозаика детства» и др.	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и всероссийский уровень, 5 баллов - региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский; 3 балла – региональный; 2 балла - муниципальный
1.12.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	все, относящиеся к педагогическому персоналу	До 4 баллов (член комиссий по аттестации педагогов, ПМПк, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп)
1.13.	Наличие достижений в конкурсных отборах (звания победителя конкурса «Детский сад года», конкурсе по благоустройству территории, конкурс «Воспитатель года»,	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и всероссийский уровень, 5 баллов - региональный уровень, 4 балла - муниципальный уровень (Справка заведующего)
1.14.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата 5 баллов – федеральный уровень, 4 балла – региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень
1.15.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, областных, муниципальных органов управления в сфере образования «Воспитатели России», «Педагогическое призвание и другие.	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов – международный и всероссийский уровень, 5 баллов – региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
1.16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла (работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др.)
1.17.	Активное участие в общественно значимой деятельности ДОО, поселка, района. Общественные нагрузки.	все, относящиеся к педагогическому персоналу	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; общественные нагрузки; участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, (Справка заведующего)
1.18.	Предоставление методической, психолого – педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла (работа в консультационных Центрах, охват семей)
1.19.	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 баллов
1.20.	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов
2. Специфические показатели			
2.1.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	воспитатель	5 баллов – 80-100% 3 балла 60-80% 0 баллов – ниже 60%
2.2.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО		до 5 баллов своевременное и качественное содержание и обновление сайта ДОО
2.3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО

			7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО (справка ст. медсестры)
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, инструктор по физической культуре	5 баллов- показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний (Справка ст. медсестры)
2.5.	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель групп раннего возраста	5 баллов
2.6.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	воспитатели групп комбинированной направленности, логопед, психолог, педагог доп. обр.	5 баллов 80-100% 3 балла 60-80% 1 балл 50-60%
2.7.	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	воспитатель	до 5 баллов
2.8.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	воспитатель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель,	5 баллов работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов)
2.9.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	воспитатели групп раннего возраста	До 5 баллов по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО
2.10.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	педагог-психолог, музыкальный руководитель, воспитатель	Региональный уровень - 10 баллов Муниципальный уровень – 6 баллов Поселковый уровень – 4 балла Уровень ДОУ – 2 балла (Справка заведующего за особые заслуги)

Первая квалификационная группа «Педагогический персонал» (тьютор)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Баллы
I. Общие показатели				
1.1.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к пед.персоналу	качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО - 4 балла частичное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО - 2 балла не выполнение мероприятий, не качественное ведение установленной документации- 0 баллов (справка ст. воспитателя)	
1.2.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к пед.персоналу	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы) 3 балла – 100%, 80% - 0 баллов (справка заведующего)	
1.3.	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к пед.персоналу	дифференцированно (муниципальный 2 балла , региональный 4 балла , федеральный уровень 6 баллов); разработанные в межаттестационный период - 5 лет (справка ст. воспитателя)	
1.4.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к пед.персоналу	публичное выступление (мастер-класс, конференция, средства массовой информации и др.) 6 баллов - региональный уровень, 4 балла – муниципальный уровень, 2 балла – на уровне ДОУ. (справка ст. воспитателя)	
1.5.	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	все, относящиеся к пед.персоналу	дифференцированно (федеральный – 5 баллов , региональный 4 балла , муниципальный уровень 3 балла , уровень ДОО 2 балла) (справка ст. воспитателя)	
1.6.	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	все, относящиеся к пед.персоналу	Победа во всероссийском заочном конкурсе - 4 балла 5 баллов - в очном региональном уровне (справка заведующего)	
1.7.	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	все, относящиеся к пед.персоналу	дифференцированно (федеральный (в том числе звание призер, лауреат), региональный, муниципальный уровень) международный и всероссийский уровень- 7 баллов , региональный уровень- 5 баллов , муниципальный уровень - 4 балла (справка заведующего)	

1.8.	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	все, относящиеся к пед.персоналу	организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. до 10 баллов (справка ст. воспитателя)
1.9.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к пед.персоналу	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др. до 5 баллов (справка заведующего)
1.10.	Наличие высшего педагогического образования	все, относящиеся к пед.персоналу	5 баллов (справка ст. воспитателя)
2. Специфические показатели			
2.1.	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов с ребенком-инвалидом	тьютор	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. -5 баллов (справка ст. воспитателя)
2.2.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	тьютор	показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель- 4 балла (справка ст. медсестры)
2.3.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми- инвалидами	тьютор	на основании заключений (выводов) ППк ДОО, ПМПк, медицинских организаций 5 баллов –80- 100%, 3 балла – 60-80%, 1 балл – 50-60% (справка ст. воспитателя)
2.4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	тьютор	3 балла
2.5.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	тьютор	звание победителя, призера, лауреата грант - 10 баллов конкурс федеральный – 5 баллов региональный уровень - 3 балла муниципальный уровень - 2 балла (справка ст. воспитателя)
2.6.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	тьютор	3 балла
2.7.	Качественное использование различных альтернативные способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществления (при необходимости) синхронного перевода	тьютор	наличие знаний основ нозологии ребенка- инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе – до 5 баллов
2.8.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемого ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ	тьютор	не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) – до 5 баллов

**Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал»
(младший воспитатель)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
Общие показатели			
1.1	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	все, кроме младшего воспитателя	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	все, кроме младшего воспитателя	До 5 баллов
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.
1.4	Высшее образование	все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя	5 баллов
2.Специфические показатели			
2.1	Качественное осуществление воспитательных функций	младший воспитатель	До 6 баллов
2.2.	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	младший воспитатель	5 баллов

2.3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	старшая медсестра, медсестра, младший воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО 7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	помощник воспитателя, младший воспитатель	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный показатель
2.5.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	младший воспитатель	5 баллов при отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса

**Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал»
(старшая медсестра)**

№ п/п	Показатели	Должность	Критерии	Баллы комиссии
1. Общие показатели				
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	все, кроме младшего воспитателя	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации	
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	все	До 5 баллов	
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу	5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утрениках, субботниках, косметическом ремонте, и др.	
1.4.	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, кроме младшего воспитателя	5 баллов	
2. Специфические показатели				
2.1.	Качественное осуществление воспитательных функций	Мл. воспитатель	До 6 баллов	
2.2.	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	младший воспитатель	5 баллов	
2.3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	старшая медсестра, медсестра, младший воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО 7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО	
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	старшая медсестра, младший воспитатель	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный показатель	
2.5.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	старшая медсестра,	5 баллов -отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований	
2.6.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	старшая медсестра, младший воспитатель	5 баллов при отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса	
2.7.	Качественная организация питания и выполнение норм питания	старшая медсестра,	5 баллов не менее 90% в соответствии с СанПиН	
2.8.	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	старшая медсестра,	До 3 баллов	

**Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный и медицинский персонал»
(ассистент (помощник))**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	<i>До 5 баллов</i>	
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	<i>До 3 баллов</i>	
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте и др. <i>до 5 баллов</i>	
1.4.	Наличие высшего профессионального образования	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе	
II. Специфические показатели			
2.1.	Качественная организация помощи детям-инвалидам и детям с ОВЗ в соблюдении режима дня	отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество оказываемой помощи	
	Умение адаптировать свои действия под жизненные условия ребенка - инвалида	<i>до 5 баллов</i>	
2.2.	Создание безопасных условий пребывания и эффективное взаимодействие с медицинским работником в оказании первой помощи при угрожающих жизни состояниях	отсутствие травм <i>до 10 баллов</i>	
2.3.	Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществление (при необходимости) синхронного перевода	наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе <i>до 5 баллов</i>	
2.4.	Качественное оказание помощи ребенку-инвалиду и ребенку с ОВЗ в использовании технических средств реабилитации (изделий)	наличие знаний по устройству, функционированию, навыков по эксплуатации и обслуживанию средств реабилитации (изделий) и эффективное использование их в работе <i>до 10 баллов</i>	
2.5.	Временное замещение тьютора.	<i>до 10 баллов</i>	
2.6.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемых детей-инвалидов и детей с ОВЗ	не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) <i>до 5 баллов</i>	

**Третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал»
(повар, подсобный рабочий, дворник, рабочий по ремонту, кастаньяши, повар, кладовщик, машинист по стирке белья, делопроизводитель)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)
1.2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов

1.3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирурующих надзорных органов	все, относящиеся к обслуживаемому персоналу	5 баллов
1.4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к обслуживаемому персоналу	До 4 баллов
2. Специфические показатели			
2.1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар	До 2 баллов
2.2.	Качественная организация питания детей	повар	До 5 баллов
2.3.	Наличие категории	повар	3 балла
2.5.	Обеспечение диетического питания детей с ОВЗ	повар,	3 балла
2.7.	Качественное ведение установленной документации	завхоз	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации
2.8.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	завхоз	До 3 баллов
2.9.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах	машинист по стирке белья	До 5 баллов
2.10.	Качественное содержание территории ДОО	дворник, сторож	10 баллов
2.14.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	делопроизводитель	До 5 баллов
2.15.	Качественное ведение табеля учета рабочего времени, табеля питания сотрудников	делопроизводитель	До 5 баллов
2.16.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	делопроизводитель	До 5 баллов
2.17.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	сторож, вахтер	До 8 баллов
2.1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар	До 2 баллов
2.2.	Качественная организация питания детей	повар	До 5 баллов

Четвертая квалификационная группа «Административно-управленческий персонал» (завхоз)

1. Общие показатели			
N п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	все, относящиеся к АУП	5 баллов (автономная ДОО)
1.2.	Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, относящиеся к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб До 3 баллов
1.3.	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, относящиеся к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб До 3 баллов
1.4.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов
1.5.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	все, относящиеся к АУП	отсутствие обоснованных жалоб 3 балла
1.6.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др.
1.7.	Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др.	все, относящиеся к АУП	для малокомплектных ДОО (1 - 3 группы)

			5 баллов
1.8.	Наличие высшего образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, относящиеся к АУП	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе 5 баллов
II. Специфические показатели			
2.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	До 5 баллов
2.2.	Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования		
2.3.	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	отсутствие серьезных или множественных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др. 5 баллов
2.4.	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО До 10 баллов
2.5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда 5 баллов
2.6.	Укомплектованность ДОО кадрами	заведующий	отсутствие вакансий, стабильность кадрового состава 6 баллов – 100 % 3 балла - 90-99% 0 баллов - 89% и ниже (стабильность кадрового состава, отсутствие вакансий)
2.7.	Качественный состав педагогических кадров	заведующий	образовательный и квалификационный ценз, повышение квалификации 6 баллов - 100 % 3 балла - 75-99 % 0 баллов – ниже 75% образовательный и квалификационный ценз, повышение квалификации
2.8.	Численность воспитанников на 1 работника (в т.ч. на 1 педагога)	заведующий	соответствие нормативам, установленным региональными и муниципальными планами мероприятий 6 баллов
2.9.	Обеспечение государственно-общественного характера управления ДОО	заведующий	наличие и состав действующих коллегиальных органов управления 3 балла
2.10.	Применение методов проектного управления ДОО	заведующий	реализация проектов по управленческой деятельности до 3 баллов

Приложение №3

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников дошкольных групп в образовательных организациях

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
2. Педагогические работники		
2.1.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 740 12 673 13 771
2.2.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 740 12 673 13 771
2.3.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 740 13 653 14 816
2.4.	Педагог-психолог, социальный педагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 682 13 653 14 816
2.5.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 740 13 653 14 816
2.6.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	13 430 15 668 16 984
2.7.	Тьютор: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 673 13 653 14 816
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		

3.13.	Медицинская сестра (старшая медицинская сестра), инструктор по лечебной физкультуре:	
	- без квалификационной категории;	9 614
	- II квалификационная категория;	9 798
	- I квалификационная категория;	10 263
	- высшая квалификационная категория	10 733

3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
3.1.	Младший воспитатель:	
	- среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка;	9 090
	- среднее профессиональное образование	9 263
3.3.	Ассистент (помощник)	9 090
3.13.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре:	
	- без квалификационной категории;	9 614
	- II квалификационная категория;	9 798
	- I квалификационная категория;	10 263
	- высшая квалификационная категория	10 733
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
4.2.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 090
4.10.	Дворник	9 090
4.11.	Кастелянша	9 090
4.12.	Кладовщик	9 090
4.17.	Повар	9 656
4.18.	Подсобный рабочий	9 090
4.20.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	9 090
4.21.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	9 090
4.23.	Сторож (вахтер)	9 090
4.25.	Вахтер	9 090
4.26.	Заведующий хозяйством	9 090

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал	За работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности	0,20
	Учитель-логопед (дефектолог)	Логопедический пункт	0,20
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в сельской местности (специалистам)	0,25
3.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30
4.	Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	До 0,12
5.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35
6.	Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	0,26

Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим работникам

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно Приложению №1)
гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам <*>, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности	30

Гарантированные доплаты медицинским работникам

N п/п	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовым окладам (% от базового оклада)
1.	За непрерывный медицинский стаж: - от 3 до 5 лет - свыше 5 лет	50% 60%
2.	За работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей направленности в соответствии со специализацией врача и медицинского работника	20%
3.	За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	25%
4.	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	12%