



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОЛЫШМАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.04.2025

№ 482

р.п. Голышманово
Тюменской области

Об утверждении Положения о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, Голышмановского муниципального округа

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», руководствуясь ст. ст. 32, 36, 37 Устава Голышмановского муниципального округа:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, Голышмановского муниципального округа (далее – Положение) согласно приложению, к настоящему постановлению.

2. Комитету образования Администрации Голышмановского муниципального округа (Павлова Г.П.) довести до муниципальных образовательных учреждений Голышмановского муниципального округа, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – образовательные учреждения), Положение о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, Голышмановского муниципального округа, утвержденное настоящим постановлением.

3. Руководителям образовательных учреждений Голышмановского муниципального округа привести в соответствие с настоящим постановлением штатное расписание и иные локальные нормативные акты муниципального образовательного учреждения.

4. Признать утратившими силу:

Постановление Администрации Голышмановского городского округа от 30.11.2023 № 1395 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, Голышмановского городского округа»;

Постановление Администрации Голышмановского муниципального округа от 12.02.2025 № 166 «О внесении изменений в постановление Администрации Голышмановского городского округа от 30.11.2023 № 1395».

5. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 12.02.2025.

6. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Голышмановского муниципального округа в сети Интернет (golyshmanovo.admtymen.ru).

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Голышмановского муниципального округа по социальным вопросам.

Первый заместитель Главы
муниципального округа по вопросам АПК



В.П. Попов

**Положение
о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях,
реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного
образования, Голышмановского муниципального округа
(далее - Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – образовательные учреждения).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными локально нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами.

**2. Формирование и распределение фонда оплаты труда
образовательного учреждения**

2.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{Сбдж} + \text{Сдхд},$$

где:

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на:

- содержание детей, присмотр и уход за детьми в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S1;

- обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2;

по следующей формуле:

$$\text{Сбдж} = \text{S1} + \text{S2}.$$

2.3. Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете образовательного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

2.4. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 70% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S1).

2.5. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

2.6. Фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$$\text{ФОТ1} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}.$$

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.7. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.7. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинам и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 000 (двадцати шести тысяч) рублей;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

- б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

- г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

2.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных учреждениях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

- в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

2.10. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

2.11. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников;
- б) административно-управленческий персонал образовательного учреждения;
- в) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения;
- г) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения;
- д) медицинский персонал.

2.12. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательных учреждений в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

- а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

2.14. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);
- б) квалификационной категории педагога (А);
- в) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии (Д);
- г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О);
- д) компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (Дк).

2.15. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

- а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами – 1,10;
- б) практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов – 1,10;

2.16. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20;
- б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10.

2.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере - консультационно-методический пункт, в том числе с выездом в отдалённые территории – 1,10.

2.18. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

- а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;
- б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья – 1,15;
- в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта – 1,15.

2.19 Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений

3.1. Комитет образования Администрации Голышмановского муниципального округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя образовательных учреждений Голышмановского муниципального округа (далее – учредитель), формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_n) \times \text{К}_{\text{цст}},$$

где:

ФОТ_{цст} - централизованный фонд стимулирования труда в образовательном учреждении;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждого образовательного учреждения;

К_{цст} - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных учреждений в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательного учреждения в централизованный фонд (К_{цст}):

- стимулирования труда руководителя составляет не более 0,030;
- стимулирования труда педагогических работников составляет не более 0,005.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда, утверждаемым Комитетом образования Администрации Голышмановского муниципального округа, на осуществление руководителям и работникам образовательных учреждений, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

3.4. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты руководителям образовательных учреждений производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

- а) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;
- б) создание комфортных условий для реализации образовательного процесса в образовательном учреждении;
- в) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением;
- г) эффективность воспитательной системы образовательного учреждения;
- д) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательного учреждения.

Педагогическим работникам образовательных учреждений стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда, утвержденным Комитетом образования Администрации Голышмановского муниципального округа, на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат руководителям и работникам образовательных учреждений, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

3.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных учреждений (ФОТцст) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным учреждениям:

3.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.5.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей образовательных учреждений, в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников

4.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОп} = \text{Обаз(п)} \times \text{А} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{О} + \text{Дк},$$

где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательного учреждения (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (согласно п.п. б п. 4.2);

П – повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (согласно п.п. а п. 4.2 настоящего Положения);

Д – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах 1,10;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах – 1,15;

Дк – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпункте «а» пункта 2.11. настоящего Положения;

а) выплаты педагогическим работникам за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС устанавливаются следующие коэффициенты:

Требования	Коэффициент
- обеспечение реализации общеобразовательной программы, предусматривающей: - одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора (не менее двух); - многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности (в соответствии с установками общеобразовательной программы); - систематичность обновления предметно-развивающей среды (не реже одного раза в неделю) в соответствии с образовательными задачами	1,10
практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов	1,10

б) выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию, исходя из следующих повышающих коэффициентов к должностному окладу:

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,20
высшая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,15
первая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,10
первая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,05

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат (премий).

5.2. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия) по представлению руководителя образовательного учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

5.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, определяются в локальных нормативных актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах с учетом следующих примерных показателей:

Должность	Показатели эффективности и результативности деятельности
Заместители руководителя по УВР (старший воспитатель, методист)	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики
	Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.
	Реализация программ дополнительного образования
	Отсутствие неудовлетворенной потребности в услугах дошкольного образования.
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья
	2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	Увеличение посещаемости дошкольного образовательного учреждения
	Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка)
	Учреждения эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательного учреждения
	Эффективность работы общественного органа, участвующего в управлении дошкольного образовательного учреждения
	Отсутствие обоснованных обращений родителей
	4. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения

Воспитатель	Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств
	Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности
	5. Повышение профессионального мастерства педагогических работников
	Своевременность и качество оказания методической помощи педагогам
	Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне образовательного учреждения
	Увеличение доли педагогов образовательного учреждения, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям
	Увеличение доли педагогов образовательного учреждения, использующих современные подходы к организации образовательного процесса
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения
	Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утверждённых форматов повышения квалификации
	Соблюдение норм профессиональной этики
	Наставничество и сопровождение молодых специалистов
	Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики)
	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики
	Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.
	Реализация программ дополнительного образования
	Успешность воспитанников, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, в различных видах детской деятельности
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	Позитивные результаты образовательной деятельности по

	подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья
	2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением
	Отсутствие обоснованных обращений родителей
	Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов
	3. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка)
	4. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения
	Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств
	Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности
	5. Повышение профессионального мастерства
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации
	Соблюдение норм профессиональной этики
	Наставничество и сопровождение молодых специалистов
	Удовлетворенность родителей качеством учреждения образовательного процесса (по результатам региональной диагностики)
Педагог-психолог	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	Позитивная динамика показателей развития детей по данным психологической диагностики
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования
	2. Развитие материально-технической базы и создание

	комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением
	Отсутствие обоснованных обращений родителей
	3. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения
	Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями
	6. Повышение профессионального мастерства
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации
	Соблюдение норм профессиональной этики
	Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе
	Сопровождение молодых специалистов
Учитель-логопед	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	Позитивная динамика показателей речевого развития детей
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования
	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья
	2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательного организацией
	Отсутствие обоснованных обращений родителей

	4. Эффективность воспитательной системы дошкольного образовательного учреждения
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности речевого развития
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности
	5. Повышение профессионального мастерства
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации
	Соблюдение норм профессиональной этики
Педагоги – узкие специалисты (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества
	Позитивная динамика показателей развития специальных способностей детей
	Расширение спектра вариативности предоставления услуг по определённому направлению деятельности
	Реализация программ дополнительного образования
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья
	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья
	1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)
	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ
	2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением
	Отсутствие обоснованных обращений родителей
	3. Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательного учреждения
	Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств
	Организация в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности в определённом виде деятельности
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями
	4. Повышение профессионального мастерства педагогических работников
	Взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития детей

	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации
	Соблюдение норм профессиональной этики

6. Оплата труда руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым Комитетом образования Администрации Голышмановского муниципального округа

Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается с учредителем на определенный срок, не превышающий 5 лет.

6.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда.

6.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$ДОр = ДОср \times K,$$

где:

ДОр - должностной оклад руководителя образовательной организации;

ДОср - средняя величина должностных окладов педагогических работников данной организации;

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, установленной для образовательной организации.

6.4. Основным показателем, определяющим группу оплаты труда руководителя, является количество воспитанников в данном образовательном учреждении:

Группа оплаты труда	Численность детей	Коэффициент
1 группа	от 850 и выше	3,3
2 группа	до 849 человек	3,1

6.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

6.6. В тех случаях, когда должностные оклады, полученные в результате применения повышающего коэффициента, образуются в рублях и копейках, то эти должностные оклады округляются по установленным правилам до полных рублей.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения, устанавливаются в трудовых

договорах в соответствии с локальным нормативным актом муниципальных общеобразовательных учреждений.

7.2. В фонд оплаты труда заместителей руководителей, главного бухгалтера образовательного учреждения, включаются:

а) должностной оклад;

б) выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

в) выплаты стимулирующего характера:

- премии по результатам работы за месяц, квартал, год;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтеров образовательного учреждения, устанавливаются в размере, не превышающем 75% должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

7.4. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты осуществляются за счет бюджетных средств, доведенных до образовательного учреждения, в соответствии с муниципальным заданием, а также внебюджетных источников.

Условия установления, размер, порядок выплат стимулирующего характера (премий), а также основания для лишения или уменьшения размера стимулирующих выплат (премий), показатели эффективности деятельности заместителей руководителей, главного бухгалтера образовательного учреждения, и порядок их оценки определяются в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

Выплата ежемесячных, квартальных, годовых премий по результатам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения, осуществляется по результатам оценки достижения ими показателей эффективности их деятельности.

Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения, должны отражать результаты их работы по решению конкретных задач, поставленных перед образовательным учреждением. При этом не допускается установление показателей эффективности их деятельности, положительной оценкой достижения которых является отчет о фактическом исполнении обязанностей заместителем руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения, или об отсутствии выявленных уполномоченными государственными органами нарушений действующего законодательства.

В перечень показателей эффективности деятельности главного бухгалтера образовательного учреждения, могут включаться результаты их деятельности, выражающиеся в отсутствии нарушений законодательства в сфере бухгалтерского учета, отчетности, налогового законодательства и иных локально нормативных актов, регламентирующих финансово-хозяйственную деятельность образовательного учреждения.

По итогам оценки достижения показателей эффективности деятельности заместителей руководителей, главного бухгалтера образовательного учреждения, конкретный размер премии определяется в отношении заместителей руководителей, главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения, - локальным нормативным актом образовательного учреждения.